Prof.univ.dr. VLAD BARBU

DREPTUL MUNCII

– curs universitar –

Editura Moroșan
Bucureşti, 2017

Editură acreditată CNCS
Consiliul Naţional al Cercetării Ştiinţifice

Descrierea CIP a Bibliotecii Naţionale a României

BARBU, VLAD

DREPTUL MUNCII / Prof.univ.dr. Vlad Barbu. - Bucureşti: Edit Moroşan, 2017

ISBN: 978-606-626-093-0

Editor: Vasile Moroşan

Editura Edit Moroşan
Telefon: 0723 889 627

ISBN: 978-606-626-093-0

Tipărit la CORMINA PRINT SRL
e-mail: cormina_print@yahoo.com

CAPITOLUL I

INTRODUCERE ÎN DREPTUL MUNCII

I. Dreptul muncii – ramură de drept

I. 1. Reglementarea muncii

În Dicţionarul General al Limbii Române, munca este definită astfel: „activităţile fizice sau intelectuale îndreptate spre un anumit scop, activităţi în procesul cărora omul modifică şi adaptează lucrurile din natură, pentru satisfacerea trebuinţelor sale“[1].

Munca fiind o activitate prezentă în orice societate şi care influenţează într-o anumită măsură relaţiile în cadrul acestei societăţi, este necesar ca această activitate să fie guvernată de anumite reguli acceptate unanim la nivelul societăţii[2]. Datorită diferitelor forme sub care se prezintă, munca nu poate fi întotdeauna statuată prin puterea normelor de drept. Pentru a ne da seama ce fel de reguli guvernează raporturile de muncă trebuie să facem o primă şi generală demarcaţie a muncii, atunci când aceasta se desfăşoară în folosul societăţii ori în folos propriu. Astfel, nu se poate impune aplicarea unor norme de drept cu caracter specific muncii atunci când o persoană desfăşoară activităţi pentru sine, însă este necesară aplicarea unor altfel de norme când o persoană prestează în mod conştient activităţi cu scop lucrativ pentru care este remunerat.

Totuşi, există anumite categorii de prestări cărora nu le putem aplica normele dreptului muncii. Această situaţie se întâlneşte în cazul liberilor profesionişti (avocaţi, medici, farmacişti) al căror statut profesional este reglementat de legi speciale şi în cazul meseriaşilor ce lucrează ocazional pentru un beneficiar, fie la domiciliul acestuia, fie la domiciliul propriu (frizer, croitor etc.).

În ceea ce priveşte aplicarea normelor de dreptul muncii în cazul raporturilor de muncă, pe lângă activitatea remunerată se cere şi existenţa unei relaţii de subordonare între cel care munceşte şi cel care beneficiază de produsul muncii (patronul). Cel care angajează forţă de muncă trebuie să se bucure de autoritate asupra angajatului. În acest sens trebuie amintit că, în totalitatea raporturilor de muncă individuale sau colective în care se aplică norme de dreptul muncii, reglementările cu caracter general se găsesc în Codul muncii.

---

[1] **Vasile Breban**, *Dicţionar General al Limbii Române,* Editura Ştiinţifică şi Enciclopedică, Bucureşti, 1987
[2] **Ion Traian Ştefănescu***, Tratat Elementar de Drept al Muncii*, Editura Lumina Lex, Bucureşti, 1999, p.13

I. 2. Definiţia dreptului muncii

Dreptul muncii poate fi definit ca acea ramură a sistemului de drept românesc dată de totalitatea normelor juridice cu caracter specific ce apără şi statuează raporturile individuale sau colective de muncă ce apar în procesul muncii între angajat şi unitatea angajatoare (patron) [3].

Este necesară lămurirea unor termeni întâlniţi în definiţia pe care am dat-o acestei ramuri de drept tocmai pentru a înţelege cu exactitate cui, când şi în ce condiţii se vor aplica normele de dreptul muncii. Legiuitorul a desluşit o parte din aceşti termeni în conţinutul normelor juridice de dreptul muncii regăsite în Codul muncii[4]. În art.14 alin.1 din Codul muncii întâlnim lămurit termenul de „angajator“[5], acesta fiind *persoana fizică sau juridică ce poate, potrivit legii să angajeze forţă de muncă pe bază de contract individual de muncă*“; iar în art.10 din Codul muncii se defineşte contractul individual de muncă, de unde se desprinde sensul noţiunii de *salariat*[6] ca fiind persoana fizică (…) ce se obligă să presteze muncă pentru şi sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remuneraţii denumite salariu.

II. Raporturi juridice individuale de muncă

II. 1. Raporturi juridice de muncă. Terminologie

Din analiza art.1 din Codul muncii, obiectul reglementat de normele de dreptul muncii este dat de totalitatea raporturilor individuale şi colective de muncă.

Raporturile juridice individuale de muncă[7] sunt acele relaţii care apar pe baza contractului individual de muncă – contract în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze muncă pentru şi sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remuneraţii denumite salariu (art.10 Codul muncii).

Subiectele raportului juridic de muncă, aşa cum s-au desprins din analiza articolului 10 şi articolului 14 Codul muncii, sunt angajatorul şi salariatul.

---

[3] **Sanda Ghimpu, Alexandru Ţiclea**, *op. cit,* p.5

[4] Legea nr.53/2003, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.345 din 18 mai 2011.

[5] În sensul art.1 lit.e din Legea nr.62/2011 a dialogului social (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.322 din 10 mai 2011), termenul *angajator* reprezintă *persoana fizică sau juridică ce poate, potrivit legii, să angajeze forţă de muncă pe bază de contract individual de muncă ori raport de serviciu*

[6] Legea nr.62/2011 a dialogului social nu utilizează termenul de salariat şi pe acela de angajat care îl include şi pe primul. Astfel, potrivit art.1 lit.g, *angajatul* este *persoana fizică, parte a unui contract individual de muncă ori raport de serviciu, care prestează muncă pentru şi sub autoritatea unui angajator şi beneficiază de drepturile prevăzute de lege, precum şi de prevederile contractelor sau acordurilor colective de muncă aplicabile.*

[7] **Sanda Ghimpu, Ion Traian Ştefănescu, Şerban Beligrădeanu, Gheorghe Mohanu,** *Dreptul Muncii*, tratat, vol.1, Editura Ştiinţifică şi Enciclopedică, Bucureşti, 1971.

Acest raport nu permite existenţa unei pluralităţi active sau pasive, ci raportul ia naştere doar între două părţi care pot fi persoană fizică ori juridică când au calitate de angajator şi numai persoană fizică atunci când este vorba de salariat, dând astfel un caracter bilateral şi strict personal acestui raport.

Se observă cu uşurinţă că acest tip de relaţie este tutelat de **subordonare**, ce se impune între subiectele acestui raport. Aşadar, salariatul se subordonează angajatorului care, la rândul său, îşi exercită autoritatea juridică asupra salariatului prin aceea că el, în baza şi cu respectarea legii, va stabili o serie de reguli obligatorii ce au ca obiect programul de muncă, locul de muncă, modalităţile de realizare a muncii etc.

II. 2. Caracteristicile definitorii ale raporturilor juridice de muncă

Trăsăturile definitorii ale acestor raporturi sunt deosebit de importante, ele individualizând aceste raporturi în mulţimea raporturilor juridice în general[8].

Aceste trăsături sunt:

1. **Raportul juridic de muncă ia naştere numai prin încheierea unui contract individual de muncă**[9]. Conform art.37 Codul muncii, drepturile şi obligaţiile privind relaţiile de muncă dintre angajatori şi salariaţi se stabilesc potrivit legii, prin negociere în cadrul contractelor colective de muncă şi al contractelor individuale de muncă.

2. Raportul juridic de muncă are **caracter bilateral**, care reprezintă voinţa concordată a două părţi: pe de o parte salariatul – numai persoana fizică – iar pe de altă parte angajatorul, care poate fi persoană fizică sau persoană juridică.

3. **Caracterul *intuitu personae*** al raportului juridic de muncă funcţionează în ambele sensuri. Astfel, pe de o parte, persoana ce va presta munca este selectată din considerente legate de pregătirea, aptitudinile şi calităţile sale în procesul lucrativ, reprezentarea fiind imposibilă. Pe de altă parte, caracterul personal al acestui raport are în vedere şi angajatorul, întrucât raportul juridic de muncă se naşte între o parte bine precizată ce prestează munca şi o alta la fel de bine determinată şi precizată, ce beneficiază de produsul muncii. Nu de puţine ori prestigiul de care se bucură angajatorul pe piaţa forţei de muncă este hotărâtoare pentru persoanele aspirante la calitatea de salariat, care vor să se încadreze în colectivul de salariaţi ce desfăşoară activităţi lucrative pentru şi sub autoritatea unui astfel de angajator.

4. Trăsătura specifică şi definitorie a acestui raport juridic de muncă este dată de **subordonarea salariatului faţă de celălalt subiect al raportului**, în folosul

---

[8] **Sanda Ghimpu, Ion Traian Ştefănescu, Şerban Beligrădeanu, Gheorghe Mohanu**, *op. cit,* p.83 şi următoarele; **Alexandru Ţiclea, Andrei Popescu, Constantin Tufan, Marioara Ţichindelean, Ovidiu Ţinca**, *Dreptul muncii*, Editura Rosetti, Bucureşti, 2004, p.12-13

[9] Prin apariţia Codului muncii şi intrarea în vigoare a acestui act normativ, începând cu 1 martie 2003, nu se mai pot desfăşura activităţi cu scop lucrativ în baza convenţiilor civile de prestări servicii.

căruia se prestează munca. Această subordonare reiese din obligaţia salariatului de a respecta disciplina muncii, bazată pe regulile cu caracter legal impuse de angajator. O astfel de subordonare este firească, doar în limitele dispoziţiilor legale, dacă avem în vedere că angajatorul învesteşte capital în suportul logistic, materii prime, angajează alte cheltuieli de producţie (electricitate, gaz, apa, etc.), contractează forţă de muncă şi toate pentru atingerea scopului economic propus. În acest sens angajatorul este îndreptăţit să impună o anumită conduită salariatului pe timpul raportului juridic de muncă şi să transmită dispoziţii obligatorii acestuia din urmă, însă în limitele legii.

Subordonarea salariatului faţă de angajator se materializează şi prin faptul că angajatorul poate şi trebuie să controleze modul în care salariatul îşi îndeplineşte toate atribuţiile ce îi revin potrivit contractului individual de muncă şi fişei postului. Conduita salariatului poate atrage recompense, dar şi sancţiuni din partea angajatorului tot ca urmare a subordonării salariatului, dar toate cu respectarea dispoziţiilor legale în materie.

5. Existenţa unei **contraprestaţii pentru salariat din partea angajatorului**.

Este necesar ca munca să fie plătită pentru a constitui obiect al unui raport juridic de muncă. Niciodată o muncă gratuită nu ar putea constitui obiectul vreunui raport juridic de muncă.

6. O altă trăsătură specifică este dată de **protecţia multilaterală** pentru salariaţi, atât cu privire la condiţiile de muncă, cât şi cu privire la toate drepturile ce decurg din încheierea contractului individual de muncă.

II. 3. Formele raporturilor juridice de muncă

Raporturile juridice individuale de muncă se prezintă într-o formă tipică, iar uneori într-o formă de tip particular.

a) **Forma tipică**[10] se bazează pe contractul individual de muncă care, aşa cum am amintit potrivit Codului muncii, reglementează majoritatea raporturilor individuale şi colective de muncă.

Această formă clasică ce statuează raporturile juridice de muncă este caracterizată de faptul că întotdeauna o parte este o persoană fizică ce se obligă să presteze o activitate cu scop lucrativ în folosul celeilalte părţi, care are obligaţia la rândul său de a remunera munca salariatului şi de a-i oferi acestuia condiţii corespunzătoare muncii.

b) Forma de **tip particular (atipică)** [11] are la bază contractul de ucenicie la locul de muncă.

---

[10]**Alexandru Ţiclea, Sanda Ghimpu,** *op. cit.*, p.16 şi următ; **Alexandru Ţiclea, Andrei Popescu, Constantin Tufan, Marioara Ţichindelean, Ovidiu Ţinca**, *op. cit.,* p.13-14

[11]**Alexandru Ţiclea, Sanda Ghimpu**, *op. cit.,* p.32

Art.208 Codul muncii prezintă acest contract de ucenicie ca un contract individual de muncă de tip particular care dă naştere unor obligaţii speciale ale părţilor contractante.

Acest tip de raport juridic de muncă are în conţinutul său, pe lângă obligaţiile specifice oricărui raport juridic de muncă, acele obligaţii specifice cu privire la formarea profesională a ucenicului într-o meserie potrivit domeniului de activitate al angajatorului, concomitent cu desfăşurarea activităţilor lucrative de către ucenic. Este limpede că din aceste obligaţii specifice, dar cu un pronunţat caracter general, rezultă multiple obligaţii specifice pentru ambele părţi ale acestui tip de raport juridic.

III. Izvoarele dreptului muncii

Expresia „izvor de dreptul muncii“[12] poate fi analizată prin cele două accepţiuni ale sale, şi anume în sens material şi în sens formal.

Astfel, prin izvor de dreptul muncii în sens material se înţeleg acele condiţii materiale de existenţă care generează normele acestei ramuri de drept.

Al doilea sens juridic al expresiei „izvor de dreptul muncii“ este dat de formele specifice de exprimare a normelor dreptului muncii. Nu trebuie confundat sensul formal al noţiunii „izvor de dreptul muncii“ cu o noţiune extrem de apropiată ca formare, dar diferită ca şi conţinut şi anume „izvoarele raportului juridic de muncă“.

Izvoarele dreptului muncii sunt împărţite în două categorii:

a) **izvoare interne** – comune cu cele ale altor ramuri de drept, respectiv specifice dreptului muncii (statute profesionale, contractul colectiv de muncă). Ca de altfel în toate ramurile de drept, şi în dreptul muncii „normele de drept se prezintă într-o formă generică de acte normative“, adică actele ce emană de la organele de stat învestite cu putere legislativă[13].

Actele normative în vigoare, **izvoare interne ale dreptului muncii**, sunt:

1. Constituţia – în doctrină se face deosebire între legea fundamentală şi celelalte legi, care includ şi codurile.

---

[12]**Sanda Ghimpu, Alexandru Ţiclea**, *op. cit*, p.34 şi următoarea; **Alexandru Ţiclea, Andrei Popescu, Constantin Tufan, Marioara Ţichindelean, Ovidiu Ţinca**, *op. cit.,* p.26-37

[13] Legea fundamentală – Constituţia – stabileşte astfel de prerogative legislative după cum urmează:

- art.67 din Constituţie prevede: „Camera deputaţilor şi Senatul adoptă legi, hotărâri şi moţiuni, în prezenţa majorităţii membrilor“.
- art.73 alin.1 din Constituţie prevede că „Parlamentul adoptă legi constituţionale, legi organice şi legi ordinare“.
- art.78 din Constituţie dispune că „legea se publică în Monitorul Oficial al României şi intră în vigoare la trei zile de la data publicării sau la o dată ulterioare prevăzută în textul ei“.

Trebuie totuşi amintit şi faptul că hotărârile şi ordonanţele sunt adoptate de Guvern (art.108 alin.1 din Constituţie) , decretele sunt emise de Preşedintele României (art.100 alin.1 din Constituţie) , iar ordinele, instrucţiunile şi regulamentele sunt emise de ministru ori şeful unui alt organ central al administraţiei de stat.

2. Codul muncii – cel mai nou izvor de dreptul muncii a fost adoptat de Parlamentul României în temeiul prevederilor art.113 din Constituţie.

4. Decretele-lege – sunt acele izvoare de drept cu caracter hibrid (deşi nu emană de la Parlament, au putere de lege) , atunci când promovează norme ce se referă la relaţiile de muncă. Caracterul hibrid este dat de faptul că aceste acte normative sunt promovate de puterea executivă din stat, dar au totuşi puterea unei legi (actul ce îşi are sorgintea în îndeplinirea sarcinilor de către puterea legislativă).

5. Hotărârile şi ordonanţele Guvernului – în exerciţiul atribuţiilor sale, Guvernul adoptă hotărâri şi ordonanţe care, atunci când reglementează norme ce se aplică raportului juridic de muncă, constituie izvoare de dreptul muncii.

Dintre acestea amintim: Hotărârea Guvernului nr.247/2003 privind întocmirea şi completarea registrului general de evidenţă a salariaţilor, Hotărârea Guvernului nr.1156/2002 pentru aprobarea Memorandumului de înţelegere dintre Guvernul României şi Organizaţia Internaţională a Muncii privind eliminarea muncii copilului, semnat la Geneva la 18 iunie 2002, Ordonanţa Guvernului nr.43/2002 pentru modificarea Legeii nr.156/2000 privind protecţia cetăţenilor români care lucrează în străinătate.

6. Ordine, instrucţiuni şi alte acte normative emise organele administraţiei publice centrale. Scopul acestor acte, emise în vederea executării legilor, este de a statua măsuri cu caracter tehnic şi organizatoric, detalieri şi concretizări ale dispoziţiilor legal superioare şi îndrumarea pentru aplicarea întocmai a acestora.

7. Izvoarele specifice dreptului muncii sunt reprezentate de contractele colective de muncă, regulamentele profesionale şi disciplinare, regulamentele interne.

Anumite categorii de salariaţi desfăşoară o activitate specifică ce trebuie reglementată prin intermediul statutelor disciplinare, când se cere respectarea unei discipline riguroase sau a statutelor profesionale.

Pentru o mai bună organizare a muncii în interiorul unităţilor se întocmesc regulamente interne. Acestea stabilesc, printre altele, drepturile şi obligaţiile angajatorilor şi ale salariaţilor. Aşadar, aceste regulamente de ordine interioară sunt adevărate izvoare specifice de dreptul muncii. Ceea ce sprijină afirmaţia făcută de noi este faptul că regulamentele de ordine interioară sunt realizate în baza legii, iar nerespectarea lor atrage sancţiunea pentru cel care a nesocotit aceste dispoziţii.

Pe lângă izvoarele specifice dreptului muncii, suntem îndreptăţiţi să acordăm această calitate de izvor de drept şi normelor privind protecţia, igiena şi securitatea în muncă.

Referitor la izvoarele dreptului muncii, au apărut o serie de păreri în ceea ce priveşte practica judiciară (jurisprudenţa)[14]. Astfel, s-a pus problema dacă jurisprudenţa poate fi considerată sau nu izvor de dreptul muncii. Opinia majoritară, totuşi, la care ne raliem şi noi, este aceea că jurisprudenţa nu este izvor de dreptul muncii, fără însă să nesocotim influenţa sa decisivă în stabilirea normelor ce statuează raporturile juridice de muncă.

b) izvoare internaţionale ale dreptului muncii. Din această categorie fac parte: convenţiile, pactele, acordurile etc., dacă ţara noastră este parte la ele prin aderare ori ratificare şi, evident, numai dacă acestea privesc relaţii sociale ce intră în obiectul dreptului muncii românesc. Este lesne de înţeles că aceste norme cu caracter mondial din domeniul dreptului muncii nu se vor aplica de drept oricăror relaţii de muncă din orice ţară, ci este necesară ratificarea actelor internaţionale ce promovează astfel de norme cu caracter internaţional. Cele mai importante acte internaţionale în domeniul dreptului muncii sunt actele Organizaţiei Internaţionale a Muncii şi anume convenţiile şi reglementările.

Dintre aceste convenţii, amintim:

– Convenţia pentru drepturile omului şi libertăţile fundamentale (1950)

– Carta social-europeană (1961)

– Codul european de securitate socială (1964)

– Convenţia europeană de securitate socială (1973)

– Convenţia europeană privind statutul juridic al muncitorului emigrant (1977)

– Rezoluţia 76/32 privind măsurile de securitate socială în favoarea pensionarilor

– Recomandarea 89/3 privind flexibilitatea vârstei de pensionare.

Izvoare internaţionale semnificative ale dreptului muncii sunt de asemenea actele Uniunii Europene.

IV. Principiile fundamentale ale dreptului muncii

România ca stat de drept democratic şi social pune între valorile supreme demnitatea omului, drepturile şi libertăţile cetăţenilor, precum şi libera dezvoltare a personalităţii acestora.

Principiile fundamentale ale dreptului român sunt idei de bază ce se regăsesc în întreaga legislaţie a României ca stat de drept, în curs de consolidare; sunt promovate de „Teoria generală a dreptului“. Aceste principii sunt consacrate de Constituţie, de alte legi, precum şi de Coduri: principiul democraţiei, principiul

---

[14] **Alex Wiell, François Ferre,** *Droit civil, introduction générale*, Dalloz, Paris, 1979, p.205-232; **Jean Rivero**, *Droit administratif*, Dalloz, Paris, 1983, p.76; **Pierre Guiho,** *Cours de droit civil. Introduction générale,* vol. 1, L'Itermes, Lyon, 1984, p.163.

egalității în fața legii, principiul legalității, principiul separării puterilor în stat.[15] Având statutul de principii fundamentale ale dreptului românesc, pe cale de consecință ele sunt şi principii ale dreptului muncii românesc[16].

Însă, pe lângă aceste principii fundamentale ale întregului sistem de drept românesc, dreptul muncii cunoaşte şi propriile idei călăuzitoare[17] şi anume **principii specifice ale dreptului muncii românesc** promovate în Titlul I – *Dispoziții generale*, Capitolul II al Codului muncii.

1. Un prim principiu fundamental al dreptului muncii este prevăzut de art.3 alin.1 din Codul muncii, care reglementează **libertatea muncii şi neîngrădirea dreptului la muncă**[18]. Acest text legal este în deplină concordanță cu prevederile art.41 alin.1 din legea fundamentală, conform căruia *dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Alegerea profesiei şi alegerea locului de muncă sunt libere*.

Acest principiu își găsește reglementare şi în pactele şi declarațiile internaționale. În acest sens, amintim art.6 pct.1 din Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale şi culturale[19] care garantează dreptul oricărei persoane de a-şi câştiga experiența printr-o muncă liber aleasă. De asemenea amintim şi art.23 pct.1 din Declarația Universală a Drepturilor Omului[20], ce consacră libera alegere a profesiei şi a muncii oricărei persoane şi dreptul acesteia de a se a bucura de condiții echitabile şi satisfăcătoare pe timpul desfăşurării ori prestării muncii.

Munca este necesară obținerii resurselor necesare traiului oricărei persoane şi deci orice limitare cu încălcarea normelor legale a dreptului de a munci reprezintă o atingere adusă dreptului la viață[21].

Din punct de vedere juridic, libertatea muncii reprezintă posibilitatea persoanei de a-şi alege profesia sau locul de muncă conform pregătirii sale, excluzând astfel orice formă a muncii forțate[22], posibilitate materializată în acordul de voință dat cu ocazia realizării raportului juridic de muncă sub forma unui contract individual de muncă. De asemenea, libertatea muncii reiese din modul în care contractul individual de muncă încetează din inițiativa salariatului, cu respectarea termenului de preaviz prevăzut în contractul individual de muncă.

---

[15] **Gheorghe Beleiu***, op. cit,* p.36.
[16] **Sanda Ghimpu, Ion Traian Ştefănescu, Şerban Beligrădeanu, Gheorghe Mohanu**, *op. cit*, p.45.
[17]v**Sanda Ghimpu, Alexandru Ţiclea**, op. cit, p.31 şi urm; **Alexandru Ţiclea, Andrei Popescu, Constantin Tufan, Marioara Ţichindelean, Ovidiu Ţinca**, *op. cit.,* p.37-43.
[18] **Ion Traian Ştefănescu**, *op. cit*, p.40
[19] Adoptat de Adunarea Generală a Națiunilor Unite de la 16 octombrie prin rezoluția 2200 A (xxi). România a ratificat pactul la 9 decembrie 1974, făcând rezervă la art.26 paragraful 1.
[20] Adoptată de Adunarea Generală a Organizației Națiunilor Unite în anul 1948.
[21] **Claude Albert Calliard**, *Libertés publiques*, Dalloz, Paris, 1983, p.233
[22]**Alexandru Athanasiu, Claudia Ana Moarcas**, *Muncitorul şi Legea*, vol. I, Editura Oscar Print, Bucureşti, 1999, p.21

Aşa cum am mai precizat, libertatea muncii exclude munca forţată[23] - munca sau serviciul impus unei persoane sub ameninţare ori pentru care persoana nu şi-a exprimat consimţământul în mod liber. În acest sens, Constituţia prevede, în art.42 alin.1, că *munca forţată este interzisă*, iar Codul penal precizează la art.191 că *fapta de a supune o persoană, în alte cazuri decât cele prevăzute de dispoziţiile legale, la prestarea unei munci contra voinţei sale sau la o muncă obligatorie, se pedepseşte cu închisoare de la 6 luni la 3 ani.* Art.182 lit.a din Noul Cod penal – Legea nr.286/2009[24] califică drept exploatare a unei persoane supunerea acesteia la executarea unei munci sau îndeplinirea de servicii, în mod forţat, iar art.212 prevede că *fapta de a supune o persoană, în alte cazuri decât cele prevăzute de dispoziţiile legale, la prestarea unei munci împotriva voinţei sale sau la o muncă obligatorie se pedepseşte cu închisoarea de la 1 la 3 ani*

Uneori însă apare necesitatea îndeplinirii unor sarcini sau obligaţii ce implică prestarea unor activităţi cu scop lucrativ. Aceste activităţi nu sunt înţelese ca forme ale muncii forţate. Însă aceste cazuri sunt expres şi limitativ prevăzute de legea fundamentală, în art.42 alin.2, şi anume:

a) serviciul cu caracter militar sau activităţile desfăşurate în locul acestuia de cei care, potrivit legii, nu prestează serviciul militar obligatoriu din motive religioase[25];
b) munca unei persoane condamnate, prestate în condiţii normale, în perioada de detenţie sau de libertate condiţionată;
c) prestaţiile impuse în situaţia creată de calamitaţi ori de alt pericol, precum şi cele care fac parte din obligaţiile civile normale stabilite de lege[26].

Aducem în discuţie şi prevederile art.4 alin.3 din Codul muncii, potrivit cărora nu constituie muncă forţată munca sau activitatea impusă de autorităţile publice:

a) în temeiul legii privind serviciul militar obligatoriu;
b) pentru îndeplinirea obligaţiilor civice stabilite prin lege;
c) în baza unei hotărâri judecătoreşti de condamnare, rămasă definitivă în condiţiile legii;
d) în caz de forţă majoră, respectiv în caz de război, catastrofe sau pericol de catastrofe precum: incendii, inundaţii, cutremure, epidemii sau epizootii violente, invazii de animale sau insecte şi, în general, în toate circumstan-

---

[23] **Mihai Constantinescu, Ion Deleanu, Antonie Iorgovan, Ioan Muraru, Florin Vasilescu, Ioan Vida**, *Constituţia României – comentată şi adnotată*, Regia Autonomă „Monitorul Oficial al României“, Bucureşti, 1992, p.95.
[24] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.510 din 24 iulie 2009.
[25] Amintim aici Legea nr.395/2005 privind suspendarea pe timp de pace a serviciului militar obligatoriu şi trecerea la serviciul militar pe bază de voluntariat, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.1155 din 20 decembrie 2005.
[26] A se vedea dispoziţiile Hotărârii Guvernului nr.1204/2007 privind asigurarea forţei de muncă necesare pe timpul stării de asediu, la mobilizare şi pe timpul stării de război, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.699 din 12 decembrie 2006.

ţele care pun în pericol viaţa sau condiţiile normale de existenţă ale ansamblului populaţiei ori ale unei părţi a acesteia.

Se impune şi precizarea legată de sintagma „garantarea dreptului la muncă" şi anume, aceea că aceasta trebuie înţeleasă în sensul că dreptul la muncă nu trebuie îngrădit, adică nimeni nu poate fi obligat să muncească ori, dimpotrivă, să nu muncească şi nu în sensul că trebuie să li se „ofere" un loc de muncă tuturor persoanelor apte de muncă.

2. Un alt principiu deosebit de important şi în strânsă legătură cu principiul neîngrădirii dreptului la muncă şi libertatea muncii este cel al **egalităţii de tratament faţă de toţi salariaţii şi angajatorii**.

Acest principiu îşi are sorgintea în principiul egalităţii între cetăţeni promovat de legea fundamentală şi dat de existenţa unor drepturi ce constituie conţinutul lui, cum ar fi:

– dreptul la muncă, ce trebuie să fie liber şi necondiţionat de apartenenţa la rasă, religie, sex, apartenenţa politică;

– dreptul de a constitui sindicate şi de a se afilia la sindicate;

– dreptul la formare profesională şi la continuarea educaţiei;

– dreptul de a accede neîngrădit la serviciile destinate folosinţei publice.

În temeiul art.5 alin.2 din Codul muncii, criteriile de discriminare sunt cele care generează un tratament diferenţiat pentru salariaţi, respectiv angajatori pe baza sexului, orientării sexuale, caracteristicilor genetice, vârstei, apartenenţei naţionale, rasei, culorii, etniei, religiei, opţiunii politice, originii sociale, handicapului, situaţiei sau responsabilităţii familiale, apartenenţei sau activităţii sindicale.

În continuare se face distincţia între două forme de discriminare şi anume discriminarea directă şi cea indirectă. Astfel, constituie *discriminare directă* actele şi faptele de excludere, deosebire, restricţie sau preferinţă întemeiate pe unul sau mai multe criterii enumerate mai sus, care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoaşterii, folosinţei sau exercitării drepturilor prevăzute în legislaţia muncii. *Discriminarea indirectă* reprezintă actele şi faptele întemeiate în mod aparent pe alte criterii decât cele indicate, dar care produc efectele unei discriminări directe.

Aşadar, se interzice:

1) condiţionarea participării la o activitate economică a unei persoane ori a exercitării unei profesii de apartenenţa persoanei la o rasă, naţionalitate, etnie, religie, categorie socială, respectiv de orientările sexuale sau de apartenenţa la o categorie defavorizată;

2) discriminarea unei persoane într-un raport juridic de muncă atunci când sunt puse în discuţie: încheierea, suspendarea, modificarea ori încetarea raportului

de muncă; drepturile salariatului în legătură cu salariul sau alte drepturi sociale; aplicarea măsurilor disciplinare diferenţiat; încălcarea sau limitarea dreptului salariatului de a adera la un sindicat; dreptul la formare profesională, promovare sau perfecţionare, din aceleaşi considerente amintite la punctul anterior.

O altă consecinţă a principiului nediscriminării decurge din art.6 din Codul muncii care prevede că salariaţii care prestează o muncă beneficiază, fără nicio discriminare, de condiţii de muncă adecvate activităţii desfăşurate, de protecţie socială, de securitate şi sănătate în muncă, de respectarea demnităţii şi a conştiinţei sale, precum şi de dreptul la negocieri colective, la protecţia datelor cu caracter personal, la protecţie împotriva concedierilor nelegale. În fine, conform alin.3 al aceluiaşi text legal, pentru munca egală sau de valoare egală este interzisă orice discriminare bazată pe criteriul de sex cu privire la toate elementele şi condiţiile de remunerare[27].

3. Un alt principiu ce guvernează dreptul muncii în prezent este **principiul liberei asocieri.** Astfel, în temeiul art.7 din Codul muncii, *salariaţii şi angajatorii se pot asocia liber pentru apărarea drepturilor şi promovarea intereselor lor profesionale , economice şi sociale.*

4. Următorul principiu instituit de Codul muncii este cel **al consensualismului şi al bunei-credinţe.** Negocierea dintre salariaţi şi patroni este singura modalitate prin care se stabilesc drepturile şi obligaţiile părţilor raportului juridic de muncă. Aşadar, legiuitorul a prevăzut în art.8 alin.1, că relaţiile de muncă se bazează pe principiul consensualităţii şi bunei credinţe, iar în alin.2 că pentru buna desfăşurare a relaţiilor de muncă participanţii la raporturile de muncă se vor informa şi se vor consulta reciproc în condiţiile legii şi ale contractelor colective de muncă.

---

[27] Acest din urmă aspect îşi găseşte consacrare legislativă şi la nivel european. În acest sens amintim faptul că dispoziţia cu putere de principiu cu privire la nediscriminarea bazată pe sex, cuprinsă în art.119 din Tratatul de Ia Maastricht, a fost dezvoltată printr-o serie de directive, legate chiar de esenţa pieţei interne: Directiva 75/117/CEE, care adânceşte explicitarea principiului plăţii egale, astfel încât să includă plata egală pentru munca de valoare egală; Directiva 76/207/CEE, care prevede tratamentul egal pentru bărbaţi şi femei în procesul angajării; Directiva 79/7/CEE, care aplică principiul tratamentului egal în materia securităţii sociale; Directiva 86/378/CEE, care extinde principiul tratamentului egal în sistemul pensiilor profesionale; Directiva 86/613/CEE, care prevede tratamentul egal în privinţa liberilor întreprinzători; Directiva 92/85/CEE, care se referă Ia necesitatea introducerii măsurilor de încurajare a sănătăţii şi securităţii în muncă a femeilor gravide şi lucrătoarelor care au născut recent sau care alăptează; Decizia Comisiei 95/420/CE care amendează Decizia Comisiei 82/43/CEE în legătură cu înfiinţarea unui Comitet consultativ privind şansele egale între femei şi bărbaţi; Directiva 96/34/GE ce transpune în practică acordul cadru privind concediul paternal încheiat între UNICE, CEEP şi CES; Directiva 97/80/GE privind aducerea dovezii în cazurile de discriminare pe bază de sex; Directiva 2000/78/CE privind crearea unui cadru general în favoarea egalităţii de tratament în domeniul ocupării şi al muncii. Şi Organizaţia Internaţională a Muncii s-a preocupat să asigure elaborarea unor norme care au avut drept obiectiv asigurarea egalităţii în drepturi a femeilor cu bărbaţii, şi avem în vedere aici Convenţia nr.100/1951 privind egalitatea de remuneraţie, ratificată de ţara noastră în anul 1957.

Informarea şi consultarea reciprocă dintre participanţii la raporturile de muncă ori dialogul dintre aceştia cu scopul asigurării unui climatului de stabilitate şi pace socială nu reprezintă decât negocierea drepturilor şi obligaţiilor celor doi pe timpul existenţei raporturilor juridice de muncă. Potrivit art.211 din Codul muncii, modalităţile de consultări şi dialog permanent între partenerii sociali sunt reglementate prin lege.

V. Legăturile dreptului muncii cu alte ramuri de drept

Sistemul de drept al unui stat este un sistem omogen, nefiind posibil ca ramurile sistemului de drept să aibă o existenţă singulară, ruptă de orice legătură cu vreuna dintre celelalte ramuri de drept, componente ale sistemului. Ramura de drept[28] este constituită din norme de drept grupate după anumite criterii legate organic între ele, ce reglementează relaţiile sociale care au acelaşi obiect ori folosesc acelaşi complex de metode. Dar cum nici o normă juridică nu poate exista independent în sfera restului normelor, este clar că nici ramurile de drept nu pot exista izolat ca nişte grupări de norme separate. Legăturile dintre ramurile juridice de drept se concretizează şi în conţinutul raporturilor juridice conexe în dreptul muncii, pregătirea profesională, protecţia muncii etc.

Dreptul muncii constituie dreptul comun pentru celelalte categorii de raporturi sociale de muncă. Astfel, normele de dreptul muncii se vor aplica acelor tipuri de relaţii sociale de muncă lipsite de dispoziţii legale sau statuare.

În concluzie, ramurile de drept se găsesc într-o strânsă interdependenţă, corelaţie şi interferenţă, fără a exista izolat unele de altele.

V. 1. Legătura dintre dreptul muncii şi dreptul civil

Dreptul civil[29] reprezintă dreptul comun din care face parte şi dreptul muncii, aşa încât ori de câte ori această ramură nu reglementează prin norme proprii o situaţie juridică, se va apela la norma din dreptul comun şi anume din dreptul civil.

Pentru a se putea aplica normele dreptului comun raportului juridic de muncă trebuie să se îndeplinească condiţiile şi limitele acestora după cum urmează:

a) dreptul muncii să nu cuprindă, pentru cazul dat, alte dispoziţii speciale derogatorii;

b) să se ţină seama de specificul raporturilor de muncă.

---

[28]**Ioan Ceterchi, Momcilo Luburici**, *Teoria generală a statului şi dreptului*, Universitatea Bucureşti, 1989, p.380; şi **Nicolae Popa**, op. cit, p.169

[29] **Gheorghe Beleiu,** *Drept civil român – introducere în dreptul civil, subiectele dreptului civil,* Casa de editură şi presă Şansa S.R.L., Bucureşti, 1994, p.25

Prima condiţie reprezintă tocmai proiecţia principiului că „particularul derogă de la general“, iar normele cu caracter special au întâietate în aplicare în comparaţie cu normele cu caracter general.

Cea de-a doua condiţie prevede situaţia în care, chiar dacă nu există dispoziţii legale, nu se pot aplica normele din dreptul comun, deoarece acestea nu ţin seama de raporturile juridice de muncă.

Este cazul unei obligaţii solidare nereglementate de dreptul muncii, dar asupra căreia nici nu se pot aplica normele de drept comun care ar duce la o răspundere solidară în cadrul contractului individual de muncă, dar care ar contraveni caracterului personal al muncii ce implică o răspundere individuală proporţională cu prejudiciul produs de fapta proprie.

V. 2. Legătura dintre dreptul muncii şi dreptul procesual civil

Dreptul procesual civil[30] reprezintă ansamblul normelor juridice ce reglementează activitatea de judecare a cauzelor civile şi de executare a hotărârilor pronunţate în cauzele respective. Aceste norme ce privesc soluţionarea conflictelor de natură civilă se vor aplica şi soluţionării conflictelor deduse judecăţii rezultate din raporturi juridice de muncă, în măsura în care în privinţa acestora din urmă nu le sunt consacrate norme juridice cu caracter special sau acestea fac trimitere la cadrul normativ general reprezentat de Codul de procedură civilă.

V. 3. Legătura dintre dreptul muncii şi dreptul securităţii sociale

Dreptul securităţii sociale este ramura autonomă a dreptului public constituită din totalitatea normelor juridice ce reglementează şi al căror obiect este dat de relaţiile de asigurare şi asistenţă socială.

Conţinutul asigurărilor sociale este dat de: drepturile de asigurări sociale acordate pentru refacerea sănătăţii în caz de incapacitate temporară de muncă, naştere ori deces; dreptul la pensie; protecţia socială a şomerilor şi asigurările de sănătate.

Conţinutul asistenţei sociale este dat de data aceasta de drepturile recunoscute familiilor cu copii; protecţia copilului aflat în dificultate ori a persoanelor în vârstă sau cu handicap şi alte forme de ajutor social.

Dreptul muncii are o strânsă legătură cu dreptul securităţii sociale, prin faptul că unele din drepturile de asigurare socială se acordă ca urmare a calităţii de salariat (indemnizaţiile pentru incapacitate de muncă, ajutorul de şomaj) sau izvoarele internaţionale de cele mai multe ori sunt comune; precum şi faptul că

---

[30] **Ilie Stoenescu, Savelly Zilberstein**, *Drept procesual civil. Teoria generală*, Editura Didactică şi Pedagogică, Bucureşti, 1983, p.35; a se vedea şi **Viorel Mihail Ciobanu**, *op. cit.* p.158

litigiile privind asigurările sociale sunt asimilate litigiilor de muncă. Nu de puţine ori, ele sunt considerate una şi aceeaşi ramură.

V.4. Legătura dintre dreptul muncii şi dreptul penal

Corelaţia dintre dreptul muncii şi dreptul penal este relevată de existenţa răspunderii juridice reglementată de Codul muncii – răspunderea disciplinară, patrimonială, contravenţională şi răspunderea penală al căror subiect sunt salariaţii sau după caz angajatorii.

Există de asemenea, posibilitatea cumulului răspunderii penale cu alte forme de răspundere reglementate de Codul muncii.

V.5. Legătura dintre dreptul muncii şi dreptul procesual penal

Răspunderea penală influenţează răspunderea disciplinară prin caracterul determinant pe care îl are hotărârea penală asupra unei sancţiuni disciplinare. De asemenea, marea majoritate a faptelor prevăzute de Codul penal sunt săvârşite de angajaţi sau angajatori în legătură cu drepturile şi obligaţiile prevăzute, pe care aceştia le au la locul de muncă. Legătura constă în acela că, faptele penale săvârşite de salariaţi în legătură cu munca lor se cercetează şi soluţionează potrivit normelor dreptului procesual penal, dreptul muncii neavând norme specifice pentru cercetarea şi soluţionarea faptelor penale.

CAPITOLUL II

ORGANIZAŢIA INTERNAŢIONALĂ A MUNCII ŞI INFLUENŢA SA ASUPRA DREPTULUI MUNCII DIN ROMÂNIA

I. Organizaţia Internaţională a Muncii – consideraţii generale şi rolul său în evoluţia reglementărilor relaţiilor de muncă

Organizaţia Internaţională a Muncii a fost înfiinţată la 11 aprilie 1919 prin Tratatul de la Versailles şi numără peste opt decenii de activitate în domeniul justiţiei sociale şi al efortului pentru asigurarea păcii mondiale.

În ansamblul său, Organizaţia Internaţională a Muncii a influenţat de-a lungul anilor realităţile sociale şi a devenit o condiţie esenţială nu numai a păcii, ci şi a progresului social.

Obiectivele Organizaţiei, în formularea lor idealistă din 1919 şi redefinirea lor constructivă prin Declaraţia de la Philadelphia din 1944, precum şi efortul de modelare în funcţie de cerinţele contemporaneităţii (reafirmarea priorităţii socialului asupra economicului, promovarea drepturilor omului şi asigurarea demnităţii condiţiilor de viaţă şi de muncă) , explică, în parte, rezultatele înregistrate de Organizaţia Internaţională a Muncii, prin elaborarea celor 184 de convenţii şi 192 de recomandări, interesanta activitate de cooperare tehnică şi de cercetare ştiinţifică pe planul relaţiilor sociale, devenind astfel „conştiinţa socială a umanităţii".

Elementul esenţial, progresist, al Organizaţiei Internaţionale a Muncii în rezolvarea marilor probleme sociale, care stau la baza activităţii şi structurilor sale, este principiul tripartitismului ce o particularizează faţă de toate celelalte organizaţii, iar viabilitatea Organizaţiei Internaţionale a Muncii a fost asigurată prin elaborarea unor instrumente internaţionale paralele (convenţii – generatoare, prin ratificări, de obligaţii internaţionale şi recomandări – instrumente orientative pentru statele membre) , cât şi prin admiterea revizuirii ca o pârghie împotriva fixismului şi rigidităţii.

Printre precursorii Organizaţiei Internaţionale a Muncii, care au conceput ideea unei legislaţii internaţionale a muncii, amintim pe francezii François Daniel Le Giraud, J. A. Blanqui, L. R. Villerm şi belgianul E. Ducpetiaux, iar ca organizaţie, Asociaţia Internaţională pentru protecţia legală a muncitorilor, care a culminat cu adoptarea a două convenţii la Conferinţa diplomatică de la Berna din 1906 (una privind reducerea folosirii fosforului alb, iar cealaltă referitoare la interzicerea muncii de noapte a femeilor în industrie în sfera micilor întreprinderi).

La 11 aprilie 1919 a fost adoptat textul prezentat de delegaţia Marii Britanii, respectiv partea a XIII-a din Constituţia Organizaţiei Internaţionale a Muncii care, în preambul, arată şi misiunea Organizaţiei Internaţionale a Muncii şi anume, aceea că „pacea universală nu poate fi întemeiată decât pe baza justiţiei sociale".

Activitatea desfăşurată de Organizaţia Internaţională a Muncii nu a fost liniară, ea traversând perioade de intensă activitate, dar şi de crize zguduitoare, cum a fost cea privind competenţa (în perioada 1922-1932), principiul tripartitismului, sau în 1974, când S. U. A. s-a retras din Organizaţia Internaţională a Muncii.

În perioada interbelică, activitatea Organizaţiei Internaţionale a Muncii a dus la aşezarea şi asigurarea funcţionalităţii structurilor Organizaţiei Internaţionale a Muncii, la precizarea, în raport cu realităţile, a competenţelor sale şi la elaborarea a 67 de convenţii şi 66 de recomandări.

A urmat o perioadă de exil între 1941 şi 1944 şi evenimentul culminant din 1944 – „Declaraţia de la Philadelphia", care a redefinit scopurile şi principiile Organizaţiei Internaţionale a Muncii (munca nu este o marfă, libertatea de asociere, creşterea nivelului de viaţă, ocuparea şi formarea profesională, salarizarea în mod echitabil, dreptul de negociere colectivă, securitatea socială, protecţia vieţii şi sănătăţii salariaţilor, protecţia minorilor, femeilor gravide, garantarea de şanse egale în domeniul educativ şi profesional) , cât şi atribuţiile acesteia:

– elaborarea de norme internaţionale pentru îmbunătăţirea condiţiilor de muncă şi viaţă ale salariaţilor (convenţii şi recomandări) ;

– acordarea de asistenţă tehnică ţărilor membre în domeniul muncii şi securităţii sociale;

– pregătirea de personal;

– finanţarea unor cursuri de pregătire profesională, cu participare internaţională;

– organizarea de congrese şi simpozioane internaţionale;

– elaborarea de studii şi cercetări şi difuzarea legislaţiei în domeniul muncii;

– supravegherea aplicării şi respectării convenţiilor şi pactelor internaţionale privind drepturile omului, în domeniul muncii, social şi al libertăţii de asociere.

Integrându-se în sistemul Naţiunilor Unite, Organizaţia Internaţională a Muncii a devenit în 1946 prima instituţie specializată a Organizaţiei Naţiunilor Unite.

În perioada 1946-1960, activitatea Organizaţiei Internaţionale a Muncii s-a caracterizat prin elemente contradictorii, căutări şi incertitudini, determinate de explozia demografică, şomaj, revoluţia tehnico-ştiinţifică, schimbări în structura forţei de muncă, divizarea muncii sindicale în 1949 şi criza tripartitismului pe care era structurată Organizaţia Internaţională a Muncii; a fost „perioada confruntării, urmată de perioada colaborării".

În perioada 1960-1989, numărul statelor membre a crescut de la 61 în 1960 la peste 170 în 1990, iar activitatea s-a diversificat (conferinţe regionale, comisii consultative şi reuniuni de experţi, s-a lărgit competenţa Consiliului de Administraţie, s-a amplificat activitatea de cooperare, studiu şi cercetare) şi a trecut prin criza ieşirii S. U. A. din Organizaţia Internaţională a Muncii, în 1974.

După 1989, Organizaţia Internaţională a Muncii a trecut la abordarea unor teme majore în concordanţă cu cerinţele schimbării (punerea în valoare a resurselor umane, aplicarea tehnologiilor moderne în agricultură, salarii minime, democratizarea Organizaţiei Internaţionale a Muncii, prevenirea accidentelor industriale majore, libertate sindicală şi negocieri colective etc.).

Cele trei mari acţiuni ale Organizaţiei Internaţionale a Muncii sunt:

l. Respectarea drepturilor fundamentale ale omului, în special cele ce privesc munca şi protecţia socială, prin promovarea ratificării şi aplicării normelor internaţionale.

2. Încurajarea economiei de piaţă.

3. Întărirea tripartitismului şi reafirmarea negocierilor colective.

Acestea se regăsesc în rezultatele ultimelor şapte sesiuni ale Conferinţei Organizaţiei Internaţionale a Muncii, astfel:

a) la Conferinţa Organizaţiei Internaţionale a Muncii din 1995 respectiv „Parlamentul Mondial al Muncii“, s-a constituit grupul de lucru pentru elaborarea principiilor şi criteriilor de revizuire a convenţiilor care şi-au pierdut actualitatea şi temporizarea ritmului de adoptare a noi instrumente internaţionale, cu accent pe calitate şi grad de universalitate;

b) la Conferinţa Organizaţiei Internaţionale a Muncii din 1996 s-a propus amendarea art.24 din Constituţia Organizaţiei Internaţionale a Muncii în sensul „limitării aplicării prevederilor sale la şapte convenţii fundamentale esenţiale, recurgerea la procedura de plângere având un caracter excepţional“ şi a adoptat Rezoluţia privind eliminarea muncii copiilor;

c) în cadrul Conferinţei Organizaţiei Internaţionale a Muncii din 1997 s-a amendat art.19 al Constituţiei Organizaţiei Internaţionale a Muncii în sensul „abilitării Conferinţei Organizaţiei Internaţionale a Muncii să abroge cu o majoritate de 2/3 a voturilor exprimate orice Convenţie Internaţională a muncii considerată depăşită“;

d) la Conferinţa Organizaţiei Internaţionale a Muncii din 1998 s-a dezbătut şi a adoptat „Declaraţia Organizaţiei Internaţionale a Muncii relativă la principiile şi drepturile în muncă“, prin care cele 174 state membre îşi reafirmă angajamentul de a respecta drepturile fundamentale legate de locurile de muncă, prin cele şapte convenţii sindicale ale Organizaţiei Internaţionale a Muncii:

– Convenţia nr.29/1930 asupra muncii forţate;

– Convenţia nr.87/1948 privind libertatea sindicală şi protecţia dreptului sindical;

– Convenţia nr.98/1949 asupra negocierii colective;
– Convenţia nr.100/1951 asupra egalităţii în remunerare;
– Convenţia nr.105/1957 pentru abolirea muncii forţate;
– Convenţia nr.111/1958 privind discriminarea (în angajare şi profesie) ;
– Convenţia nr.138/1973 privind vârsta minimă de angajare;

e) în cadrul Conferinţei Organizaţiei Internaţionale a Muncii din 1999 s-au adoptat cele 4 obiective strategice care întocmesc structura anterioară bazată pe 89 de programe ample, respectiv:

– promovarea şi aplicarea principiilor drepturilor fundamentale la muncă;
– creşterea şanselor femeilor şi bărbaţilor de a obţine un loc de muncă şi un venit decent;
– extinderea ariei şi eficienţei protecţiei sociale la toate categoriile de populaţie;
– întărirea tripartitismului şi a dialogului social; de asemenea, a fost adoptată Convenţia nr.182/1999 privind interzicerea celor mai grave forme ale muncii copiilor şi Recomandarea nr.190/1999;

f) la Conferinţa Organizaţiei Internaţionale a Muncii din 2000 s-a adoptat Convenţia nr.183/2000 privind protecţia maternităţii;

g) în cadrul Conferinţei Organizaţiei Internaţionale a Muncii din 2001 s-a adoptat Convenţia nr.184/200l privind sănătatea şi securitatea în agricultură.

Sintetizând elementele prezentate, Organizaţia Internaţională a Muncii este o instituţie (organizaţie) specializată a ONU, care se ocupă de problemele muncii şi securităţii sociale şi, dincolo de unele crize, s-a constituit „într-un factor important în eforturile generale pentru dezvoltarea unei noi cooperări în interesul popoarelor, al progresului economic şi social al fiecărei ţări“ şi se află într-un proces amplu de adaptare, transformare şi afirmare deplină în viaţa internaţională.

II. Componenţa, structura şi competenţa Organizaţiei Internaţionale a Muncii

II. 1. Componenţa Organizaţiei Internaţionale a Muncii

În conformitate cu prevederile Constituţiei, calitatea de membru al acestei organizaţii se dobândeşte astfel:

– sunt membre de drept statele care făceau parte din Organizaţia Internaţională a Muncii la data de 1 noiembrie 1945;
– devin membre, fără nici o altă formalitate, orice alte state membre ale ONU, cu condiţia formulării unei cereri de admitere şi a declaraţiei de acceptare a obligaţiilor ce decurg din Constituţie;
– devin membre şi statele care nu fac parte din ONU, cu condiţia ca cererea lor de admitere să fie acceptată de Conferinţă cu o majoritate de 2/3 a delegaţilor prezenţi.

Retragerea statelor membre din Organizaţia Internaţională a Muncii se poate face cu condiţia unui preaviz de doi ani şi îndeplinirea angajamentelor financiare faţă de Organizaţia Internaţională a Muncii până la data retragerii.

II. 2. Tripartitismul – principiu fundamental

Secretul succesului Organizaţiei Internaţionale a Muncii constă în structura sa tripartită, iar eficienţa se reflectă în modul în care sistemul tripartit permite reprezentanţilor salariaţilor şi patronatului să participe pe picior de egalitate cu cei ai guvernelor la toate discuţiile şi la toate nivelele.

Principiul tripartitismului – coloana vertebrală a Organizaţiei Internaţională a Muncii – îşi găseşte aplicarea în compunerea tuturor organelor sale (după formula 2-1-1), inclusiv a Conferinţei Organizaţiei Internaţionale a Muncii, organul suprem, ca şi a celor mai multe comisii ale Organizaţiei, fiind unica organizaţie internaţională cu structură tripartită.

Tripartitismul în Organizaţia Internaţională a Muncii reprezintă o pasionantă tentativă de reconciliere pe teren internaţional a democraţiei politice cu democraţia socială.

Art.3 din Constituţia Organizaţiei Internaţionale a Muncii prevede numărul delegaţilor şi modalităţile de desemnare a acestora la participarea în organismele şi organele Organizaţiei Internaţionale a Muncii.

Tripartitismul a trecut şi prin momente de criză (1949 – divizarea muncii sindicale) care au fost depăşite şi întărite printr-o rezoluţie a Conferinţei Organizaţiei Internaţionale a Muncii din 1971, iar în anul 1976, prin Convenţia nr.144 şi Recomandarea nr.152, principiul tripartitismului a primit o nouă confirmare, instituindu-se consultări tripartite naţionale destinate să promoveze punerea în aplicare a normelor Organizaţiei Internaţionale a Muncii.

II. 3. Structura internă a Organizaţiei Internaţionale a Muncii

Organizaţia Internaţională a Muncii este structurată astfel:

1. **Adunarea generală** sau Conferinţa Internaţională a Muncii, care este organul suprem şi se întruneşte în sesiuni o dată pe an, ori de câte ori este nevoie.

Conferinţa are un preşedinte şi un vicepreşedinte, aleşi din reprezentanţii guvernamentali şi 2 vicepreşedinţi aleşi din rândul reprezentanţilor salariaţilor şi patronilor şi, împreună cu directorul general al Biroului Internaţional al Muncii, formează biroul Conferinţei.

Atribuţiile Conferinţei Internaţionale a Muncii sunt:

– elaborarea normelor internaţionale de muncă şi controlul aplicării acestora;

– adoptarea de rezoluţii ce orientează politica generală a Organizaţiei şi activitatea ei;

– decide admiterea de noi membri;

– alege Consiliul de Administraţie;

– votează bugetul Organizaţiei.

2. **Consiliul de Administraţie** sau consiliul executiv al Organizaţiei Internaţionale a Muncii, se întruneşte de trei ori pe an şi conduce activitatea Organizaţiei între două conferinţe.

Consiliul de Administraţie este compus din 56 de membri:

– 28 de reprezentanţi guvernamentali (10 numiţi de statele membre (Anglia, Barazilia, China, Franţa, Germania, India, Italia, Japonia, Federaţia Rusă, S.U.A.) potrivit importanţei industriale considerabile, iar 18 aleşi de delegaţii guvernelor din cadrul Conferinţei) ;

– 14 reprezentanţi ai salariaţilor;

– 14 reprezentanţi ai patronilor.

Consiliul de administraţie ar trebui să aibă 122 membri dintre care;

– 56 reprezentanţi guvernamentali;

– 28 reprezentanţi patronali;

– 28 reprezentanţi ai lucrătorilor, dar nu a intrat în vigoare prin neratificare.

Atribuţiile Consiliului de Administraţie sunt:

– întocmirea ordinii de zi a Conferinţei şi a celorlalte reuniuni ale Organizaţiei Internaţionale a Muncii;

– evidenţa actelor adoptate şi măsuri pentru aplicarea lor;

– numirea Directorului general al Biroului Internaţional al Muncii;

– controlarea aplicării normelor Organizaţiei Internaţionale a Muncii, prin Comisia de Experţi pentru aplicarea convenţiilor şi recomandărilor şi prin Comisia de investigaţie şi conciliere în materia libertăţii sindicale şi Comitetul liber sindical.

3. **Biroul Internaţional al Muncii** sau Secretariatul Permanent al Organizaţiei Internaţionale a Muncii, cu sediul la Geneva, care are în structură directorul general, 3 directori generali adjuncţi, 7 subdirectori generali şi mai multe departamente.

Atribuţiile Biroului Internaţional al Muncii sunt:

– elaborarea documentelor şi rapoartelor pentru conferinţe şi reuniunile Organizaţiei Internaţionale a Muncii şi lucrările de secretariat ale acestora;

– recrutarea experţilor în cooperarea tehnică şi stabilirea directivelor pentru programele de cooperare tehnică în întreaga lume;

– întreprinderea de lucrări de cercetare şi desfăşurarea de activităţi educative;

– colectarea de informaţii şi statistici despre muncă din toate ţările lumii;

– publicarea de lucrări şi periodice specializate cu privire la muncă şi problemele sociale;

– sprijinirea guvernelor statelor membre, organizaţiilor patronale şi sindicale (salariaţi) , creându-se birouri regionale în diferite părţi ale lumii.

4. În cadrul Organizaţiei Internaţionale a Muncii mai funcţionează: conferinţe regionale, congrese sau conferinţe tehnice, comitete, comisii şi reuniuni de experţi pe diferite probleme. Un rol esenţial îl are comisia de experţi pentru aplicarea convenţiilor şi recomandărilor adoptate de organizaţie.

II. 4. Competenţa Organizaţiei Internaţionale a Muncii

Competenţa Organizaţiei Internaţionale a Muncii are în vedere:

– competenţa materială – ratione materiae;

– competenţa personală – ratione personae.

Criza din perioada 1922-1932 s-a rezolvat prin avizele consultative ale Curţii Permanente de Justiţie Internaţională de la Haga.

Avizele, practica Organizaţiei Internaţionale a Muncii şi Declaraţia de la Philadelphia cu privire la „competenţa materială“ este competenţa generală a Organizaţiei Internaţionale a Muncii în materie socială de muncă, ea nu se limitează la condiţiile de muncă, ci cuprinde şi condiţiile de viaţă, în general.

Competenţa personală – ratione personae – priveşte pe muncitorii manuali, intelectuali, salariaţi, muncitori independenţi (micii agricultori) , meseriaşi, liberi profesionişti, cooperatori, lucrători din sectorul privat, funcţionari publici, categorii de populaţii (emigranţi, ucenici, copii, şomeri).

Organizaţia Internaţională a Muncii şi-a extins competenţa şi asupra unor probleme de politică economică şi socială, asupra unor libertăţi publice, asupra unor probleme familiale sau de drept penal.

III. Activitatea Organizaţiei Internaţionale a Muncii

Organizaţia Internaţională a Muncii acţionează pentru realizarea justiţiei sociale prin trei mijloace de acţiune complementare:

– elaborarea normelor, ca activitate normativă;

– cooperarea tehnică cu statele membre în aplicarea convenţiilor şi recomandărilor;

– activitatea de cercetare ştiinţifică şi de difuzare a informaţiilor prin publicaţii proprii.

III.1 Elaborarea şi controlul aplicării instrumentelor Organizaţiei Internaţionale a Muncii şi a altor documente

Elaborarea şi controlul aplicării normelor internaţionale reprezintă două dimensiuni indisociabile ce decurg din Constituţia Organizaţiei Internaţionale a Muncii, fiind o trăsătură ce particularizează activitatea Organizaţiei.

Convenţiile sunt:

– instrumentele principale de reglementare O.I.M. ce creează obligaţii juridice pe plan internaţional pentru statele ce le ratifică şi care reglementează

aspectele administrării forţei de muncă, a bunăstării sociale sau a drepturilor şi libertăţilor fundamentale ale omului;

– instrumentul principal de reglementare al organizaţiei.

Recomandările sunt a doua categorie de documente elaborate şi adoptate în cadrul Organizaţiei Internaţionale a Muncii, referitoare la probleme care, datorită complexităţii lor, au rol experimental şi pregătesc terenul în vederea adoptării unor convenţii ca fază superioară de cristalizare şi afirmare a intereselor şi punctelor de vedere ale statelor şi factorilor sociali.

Din punct de vedere al conţinutului, practica Organizaţiei Internaţionale a Muncii arată că problemele esenţiale privind condiţiile de muncă (durata muncii, salariul minim, concedii plătite) , sănătatea şi securitatea muncii şi drepturile omului fac obiectul convenţiei, iar când problema de reglementat are caracter explorator şi poate fi reglementată prin mai multe metode, este utilizată recomandarea.

Elaborarea, adoptarea şi aplicarea convenţiilor prezintă „particularităţi semnificative“ şi au statutul de „tratate internaţionale multilaterale sui generis“. Elaborarea convenţiilor nu presupune negocieri, ci consultări, iar adoptarea lor parcurge următoarele faze:

a) înscrierea pe ordinea de zi;

b) dezbaterea, dubla discuţie;

c) adoptarea normelor;

d) denunţarea şi revizuirea normelor.

Punerea în aplicare a convenţiilor comportă mai multe faze prevăzute de Constituţia Organizaţiei Internaţionale a Muncii şi anume:

a) supunerea, spre examinare, autorităţilor competente;

b) ratificarea de către state;

c) introducerea în dreptul intern a normelor (condiţiilor) internaţionale în domeniul muncii;

d) respectarea normelor fundamentale;

e) mecanisme de control;

f) aplicarea condiţiilor Organizaţiei Internaţionale a Muncii.

Mecanismele de control se realizează prin două mijloace:

– rapoartele periodice;

– procedura plângerilor şi reclamaţiilor.

Organizaţia Internaţională a Muncii nu dictează, ci execută o supraveghere prin cele 2 organisme:

- Comitetul independent de experţi privind aplicarea condiţiilor şi recomandărilor;

- Comitetul tripartit privind aplicarea condiţiilor şi recomandărilor din cadrul Conferinţei Organizaţiei Internaţionale a Muncii.

Rezoluţiile, concluziile sau **regulamentele tip** sunt actele elaborate de conferinţele, reuniunile tehnice şi reuniunile de experţi ale Organizaţiei Internaţionale a Muncii şi constituie orientări de politică socială.

Rezoluţiile Organizaţiei Internaţionale a Muncii pot fi:

– rezoluţii cu caracter de generalitate;

– rezoluţii cu caracter organizatoric.

Regulamentele tip, culegerile de directive practice, normele adoptate în domeniul igienei şi protecţiei muncii sunt elaborate, de regulă, de reuniunile tripartite, de experţi sau de echipe de specialişti (consultanţi) ai Organizaţiei Internaţionale a Muncii şi reprezintă o formă de asistenţă tehnică a Organizaţiei Internaţionale a Muncii pentru statele membre.

Concluziile şi rezoluţiile adoptate de comisiile pentru industrie sau alte organisme analoage au influenţă asupra evoluţiei legislaţiei sociale – fără a se constitui în izvoare de drept internaţional al muncii.

III. 2. Activitatea de cooperare şi asistenţă tehnică

Una din sarcinile principale pe care şi le-a propus Organizaţia Internaţională a Muncii a fost şi aceea de a putea asigura cadrul necesar efectuării unui schimb de experienţă în domeniul politicii sociale şi de a acorda sprijin efectiv şi practic membrilor săi.

Cooperarea tehnică reprezintă un ajutor financiar, şi vizează o dezvoltare economică pe termen lung şi acţionează numai la cererea expresă a guvernelor statelor membre, iar asistenţa tehnică prin misiunile consultative s-a lărgit permanent odată cu solicitările statelor independente.

Activitatea de cooperare şi asistenţă tehnică a ridicat multiple probleme legate de eficienţa acesteia şi recrutarea, pregătirea şi rezultatele experţilor Organizaţiei Internaţionale a Muncii:

– în perioada 1950 -1957 a fost vizată asistenţa tehnică în domeniul formării profesionale:

• Europa – muncitorii forestieri;

• Bolivia, Ecuador, Peru – populaţia aborigenă, integrată în viaţa economică şi socială;

• Orientul Mijlociu – refugiaţi palestinieni;

– în perioada 1959 - 1968, asistenţa tehnică a fost orientată spre serviciile de sănătate şi de protecţie a muncii;

– în perioada 1970 -1980, activitatea de cooperare şi asistenţă tehnică a fost orientată spre: realizarea unei coordonări a eforturilor Organizaţiei Internaţionale a Muncii cu alte organizaţii specializate ale ONU şi desfăşurarea de activităţi cu programele complexe pe care Organizaţia Internaţională a Muncii le-a adoptat:

– P.M.E. - programul mondial de folosire a forţei de muncă;

– Centrul Internaţional de Perfecţionare Profesională şi Tehnică de la Torino, prin care Organizaţia Internaţională a Muncii organizează cursuri pentru cadre din toate sectoarele de activitate şi acordă asistenţă statelor care doresc să-şi înfiinţeze centre proprii.

– în 1976, Organizaţia Internaţională a Muncii a lansat P.I.A.C.T. – „Programul pentru ameliorarea condiţiilor şi a modului de muncă";

– în 1997, conform Conferinţei Organizaţiei Internaţionale a Muncii, cooperarea tehnică reprezintă a doua axă a activităţii Organizaţiei Internaţionale a Muncii, bazată pe un parteneriat activ între Organizaţia Internaţională a Muncii şi statele membre.

III. 3. Activitatea de informare şi cercetare ştiinţifică

În cadrul activităţii sale de cercetare şi documentare, Organizaţia Internaţională a Muncii este permanent preocupată să fie la curent cu modificările care au loc în domeniul relaţiilor sociale şi de muncă pe plan mondial, iar Biroul Internaţional al Muncii – în calitate de secretariat permanent – are sarcina de a centraliza şi a distribui toate informaţiile privind condiţiile de muncă şi de viaţă ale muncitorilor.

Biroul Internaţional al Muncii reprezintă centrul mondial de informare şi cercetare ştiinţifică în probleme de muncă şi de politică socială şi redactează: răspunsuri orientative, studii, rapoarte, monografii, ghiduri, manuale, culegeri de documente etc.

Din 1960, pe lângă Biroul Internaţional al Muncii funcţionează, ca organ specializat de cercetare, Institutul Internaţional de Studii Sociale, care realizează reuniuni internaţionale şi regionale orientate pe marile probleme sociale şi ţine legături strânse cu instituţii naţionale de profil şi alte organisme internaţionale de cercetare.

IV. Modalităţi de lucru ale Organizaţiei Internaţionale a Muncii

În dreptul internaţional contemporan, convenţiile Organizaţiei Internaţionale a Muncii sunt clasificate astfel:

– după numărul de participanţi – „tratate multilaterale";
– după termenul de validitate – „tratate fără termen";
– după posibilitatea de ratificare – „tratate deschise".

Deosebirile faţă de tratatele internaţionale decurg din:

– obiectul special determinat de scopul Organizaţiei Internaţionale a Muncii;
– convenţiile nu sunt afectate de termene sau condiţii;
– compunerea delegaţiilor la Conferinţa Organizaţiei Internaţionale a Muncii;
– procedura de control instituită de Organizaţia Internaţională a Muncii.

După Summit-ul O.N.U. de la Copenhaga din 1995, în concepţia Organizaţiei Internaţionale a Muncii au intervenit substanţiale mutaţii, în special concentraţia statelor membre pentru ratificarea prioritară şi aplicarea celor şapte convenţii fundamentale (esenţiale) :

- Convenţia nr.29/1930 - 149 ratificări, respectiv 84% din statele membre (munca forţată) ;
- Convenţia nr.87/1948 - 122 ratificări, respectiv 79% din statele membre (libertatea sindicală) ;
- Convenţia nr.98/1949 - 138 ratificări, respectiv 80% din statele membre (negocierea colectivă) ;
- Convenţia nr.100/1951 - 137 ratificări, respectiv 80% din statele membre (egalitatea muncii) ;
- Convenţia nr.105/1957 - 130 ratificări, respectiv 75% din statele membre (munca forţată) ;
- Convenţia nr.111/1958 - 130 ratificări, respectiv 75% din statele membre (eliminarea discriminării) ;
- Convenţia nr.138/1973 - 64 ratificări, respectiv 36% din statele membre (vârstra minimă de încadrare în muncă).

IV.1. Probleme ale elaborării convenţiilor şi recomandărilor Organizaţiei Internaţionale a Muncii

Opţiunea între cele două variante, a elaborării unei convenţii sau a unei recomandări, rămâne încă de stringentă actualitate, deoarece în decursul timpului problematica a evoluat, accentuându-se tendinţa clară de abordare a unor domenii de fineţe juridică în cazul în care opţiunea rămâne esenţială. Conferinţa Organizaţiei Internaţionale a Muncii adoptă în mod constant, în ultimul timp, pentru o problemă, o convenţie care conţine dispoziţii fundamentale şi de principiu şi o recomandare pentru aspectele de detaliu.

Deşi se întâlnesc situaţii complexe, Organizaţia Internaţională a Muncii a procedat astfel:

– pentru reglementarea problemelor ce presupun exactitate a elaborat convenţii (durata muncii, salariu minim, concediu plătit, securitate socială, protecţia şi igiena muncii) ;

– pentru reglementarea problemelor ce implică o mai mare latitudine pentru legislaţiile naţionale a elaborat recomandări (folosirea forţei de muncă, orientarea şi formarea profesională etc.).

Opţiunea între adoptarea unor instrumente universale sau regionale este prevăzută în art.19 paragraf 3 din Constituţia Organizaţiei Internaţionale a Muncii.

Deşi nu se poate renunţa la activitatea Organizaţiei Internaţionale a Muncii de elaborare a unor instrumente regionale, în viitor acestea vor fi eliminate în

totalitate prin folosirea procedeelor tehnice de supleţe ale convenţiilor Organizaţiei Internaţionale a Muncii.

În cadrul folosirii procedeelor tehnice de supleţe s-au utilizat următoarele elemente:

– inserţia clauzelor speciale relative la unele state membre (Asia) ;

– clauza noii legislaţii – ratificarea convenţiei de către state în care există lege, începând cu limitele inferioare;

– clauza referitoare la excluderea unor regiuni de la aplicarea convenţiei;

– clauza ratificării pe părţi.

În perspectivă, se are în vedere elaborarea de noi instrumente internaţionale ţinându-se cont de existenţa unor categorii profesionale în care munca se efectuează în condiţii care ridică probleme speciale – marinari, pescari, docheri, personal sanitar şi se impun instrumente separate;

– aplicarea instrumentelor elaborate în cadrul populaţiei tradiţional dezavantajate (agricultură de subzistenţă).

IV.2. Probleme ale aplicării convenţiilor şi recomandărilor Organizaţiei Internaţionale a Muncii

Art.9 paragrafele 5, 6 şi 7 din Constituţia Organizaţiei Internaţionale a Muncii prevede că „statele membre au obligaţia de a supune atenţiei, într-un termen de un an de la adoptarea de către Conferinţă, a condiţiilor sau recomandărilor autorităţilor competente, în vederea transformării lor în legi sau de a lua măsuri de alt ordin".

În ultimul timp a apărut „procedura contactelor directe" care, împreună cu rapoartele periodice selective, discuţiile la nivel regional, asistenţă acordată pentru aplicarea anumitor convenţii, stabilirea unor relaţii neguvernamentale, vor asigura în viitor aplicarea operativă a instrumentelor elaborate de Organizaţia Internaţională a Muncii.

IV. 3. Problematica normelor Organizaţiei Internaţionale a Muncii în procesul mondializării

„Acţiunea normativă a Organizaţiei Internaţionale a Muncii la ora mondializării" a trasat la Sesiunea 85 a Conferinţei Organizaţiei Internaţionale a Muncii marile „linii de forţă" ale Organizaţiei.

a) Garantarea universală a drepturilor fundamentale, condiţie a participării lucrătorilor la beneficiile mondializării, prin:

– sistemul de încurajare mutuală a eforturilor de progres social;

– mobilizarea tuturor organizaţiilor neguvernamentale, în afara celor ale patronilor şi salariaţilor, în favoarea progresului social.

b) Norme la obiect pentru un cât mai eficient impact asupra legislaţiilor naţionale, prin:

– realizarea unui portofoliu de probleme actualizat periodic şi transformat ulterior în norme;

– recurgerea în mai mare măsură la recomandări;

– instituirea unui mecanism global de evaluare a normelor.

De asemenea, în 1997, Conferinţa Organizaţiei Internaţionale a Muncii a adoptat „Instrumentul de amendare a Constituţiei Organizaţiei Internaţionale a Muncii“, care abilitează Conferinţa, la propunerea Consiliului de Administraţie, să abroge convenţiile care nu mai prezintă interes, cu o majoritate de 2/3 a voturilor exprimate, prin soluţia de tip constituţional.

Normele Organizaţiei Internaţionale a Muncii au următoarele trăsături:

– sunt universale;

– prin ratificare, antrenează angajamente internaţionale;

– sunt personalizate, detaliate şi pot fi ratificate separat;

– vizează toate instituţiile dreptului muncii şi dreptului securităţii sociale;

– sunt în continuă formă de elaborare, adaptare prin revizuire şi pot fi clasificate astfel:

• convenţiile anterioare anului 1944 sunt pe fond în mare parte caduce;

• convenţiile elaborate între 1945 -1989 sunt încă de actualitate în marea lor majoritate;

• convenţiile elaborate după 1990 sunt de actualitate acută, dar întâmpină dificultăţi în ratificare, datorită factorilor economici şi factorilor ideologici (religie, sistem social-politic).

V. Influenţa normelor Organizaţiei Internaţionale a Muncii asupra legislaţiei interne a statelor membre

Influenţa convenţiilor internaţionale este variabilă în raport cu statul la care ne referim, depinzând de conţinutul normei respective şi de situarea în timp a instrumentului respectiv.

Tratarea globală nu este posibilă şi ne vom opri la influenţa instrumentelor internaţionale ale muncii asupra legislaţiilor unor state determinate pe zone geografice şi reglementări regionale.

V. 1. Influenţa în funcţie de structura economică, politica socială, nivelul şi ritmul dezvoltării unui stat

La un stat puternic dezvoltat, influenţa este mică, în schimb la ţările în curs de dezvoltare influenţa este mare, aceste state fiind interesate mai mult de normele elaborate de Organizaţia Internaţională a Muncii şi de punerea lor în aplicare.

Influenţa nu trebuie măsurată numai după importantele modificări aduse legislaţiei interne a statelor membre, ci şi prin următoarele consecinţe:

– influenţa asupra politicii sociale a guvernelor;

– influenţa asupra politicii administrative a muncii;

– influenţa asupra procesului de negociere colectivă etc.

Pentru munca marinarilor în Polonia şi Suedia, influenţa normelor Organizaţiei Internaţionale a Muncii a fost hotărâtoare în formarea unor reguli de drept al muncii în domeniu, excepţie făcând Elveţia, care a transpus în legislaţia sa internă 6 convenţii ale Organizaţiei Internaţionale a Muncii aplicabile muncii marinarilor, fără nici o modificare şi fără ratificare.

V.1.1 Influenţa instrumentelor prin raportare la numărul ratificărilor înregistrate

Prin raportare la numărul ratificărilor înregistrate, influenţa se regăseşte prin modificările concomitente sau ulterioare în legislaţiile interne ale statelor membre.

Cele mai ratificate convenţii au fost cele din următoarele domenii: drepturile omului, condiţiile generale de muncă, protecţia muncii femeilor, securitate socială, administraţia muncii.

Statele care au ratificat peste 50 de convenţii sunt 27 şi reprezintă 17% din statele membre, iar ratificările pe etape duc la concluzia că acestea se află într-o scădere continuă (deşi sunt peste 7. 000 de ratificări), determinate de:

– slaba dezvoltare (Asia, Pacific, Africa);

– ritmul încetinit de ţările europene din cauza respectării de către acestea a reglementărilor şi obiectivelor Uniunii Europene;

– condiţii economico-sociale din statele federative (SUA., Canada, Australia);

– reglementarea convenţiilor pe calea contractelor colective (Anglia);

– imposibilitatea acceptării unor dispoziţii ale convenţiilor;

– indiferenţa statelor membre fată de unele convenţii;

– rezervele faţă de sistemele de raportare anuale şi procedura de control;

– complexitatea aplicării unor norme şi categorii de personal cu caracter particular (pescari, mineri, personal infirmier).

V.1.2 Influenţa convenţiilor neratificate şi a recomandărilor Organizaţiei Internaţionale a Muncii

Aceasta se manifestă prin „sugestiile şi orientările“ pe care le oferă statelor membre şi constituie o sursă de inspiraţie riguros ştiinţifică.

V.1.3 Influenţa normelor Organizaţiei Internaţionale a Muncii şi sensul pozitiv de îmbunătăţire a legislaţiei interne

Art.10 paragraf 8 din Constituţia Organizaţiei Internaţionale a Muncii dispune că în nici un caz adoptarea unei convenţii de către un stat membru nu

trebuie considerată ca afectând legile, practica în materie, cutumele sau acordurile care asigură condiţii mai favorabile muncitorilor decât dispoziţiile convenţiei ratificate.

Sensul pozitiv constă în îmbunătăţirea normelor de drept intern printr-o mai sporită protecţie după ratificarea unei convenţii.

V.1.4. Influenţa instrumentelor Organizaţiei Internaţionale a Muncii pe diverse planuri

Influenţa normelor Organizaţiei Internaţionale a Muncii se poate manifesta prin:

– raport asupra conţinutului unor dispoziţii din legislaţia internă sau la procedee referitoare la tehnica legislativă;

– direct, prin modificarea unor dispoziţii legale, sau indirect, prin influenţa generală asupra politicii sociale;

– pe plan juridic, politic sau moral;

– atât în dreptul muncii, cât şi în alte ramuri de drept cu care are interferenţe: dreptul securităţii sociale, dreptul civil, administrativ;

în statele unitare, cât şi în cele federative.

V. 2. Influenţa Organizaţiei Internaţionale a Muncii pe state şi zone geografice

În Europa

Deşi au acelaşi sistem economic şi social, influenţa normelor Organizaţiei Internaţionale a Muncii diferă de la un stat la altul (ex. : Polonia, Rusia, Estonia, Letonia, Iugoslavia, Bulgaria, Grecia, Elveţia, Italia, Norvegia, Anglia, Belgia, Franţa, Irlanda, Suedia) şi în special în ţările europene foste comuniste.

Pe plan regional, Organizaţia Internaţională a Muncii a sprijinit Consiliul Europei, CEC şi Uniunea Europeană în elaborarea instrumentului de muncă „Carta Socială Europeană".

În America Latină

Este evidentă influenţa normelor Organizaţiei Internaţionale a Muncii în cazul populaţiilor aborigene şi tribale în dezvoltarea economico-socială a zonei (ex.: Columbia).

În această zonă nu se poate vorbi de o influenţă evidentă a normelor Organizaţiei Internaţionale a Muncii (Japonia, India).

În ţările arabe

Liga arabă a abordat problema unificării legislaţiilor statelor membre şi în 1967 s-a adoptat „Convenţia arabă asupra normelor de muncă", ce este influenţată de instrumentele elaborate de Organizaţia Internaţională a Muncii (ratificări mai multe în Tunisia şi Algeria).

În Africa

Pentru ţările africane, normele Organizaţiei Internaţionale a Muncii au constituit „o sursă de inspiraţie“ pentru elaborarea dreptului muncii (ex.: Camerun, Nigeria).

În ansamblu, instrumentele Organizaţiei Internaţionale a Muncii au influenţat într-un sens pozitiv legislaţia internă a statelor membre în procesele de transformare radicală ce se petrec în lumea contemporană.

VI. România şi Organizaţia Internaţională a Muncii în perioada 1919-până în prezent

În calitate de semnatară a Tratatului de la Versailles, România este considerată membră fondatoare a Organizaţiei Internaţionale a Muncii, iar prezenţa ei în cadrul Organizaţiei Internaţionale a Muncii este nu numai istoric interesantă, ci şi ca aliniere a legislaţiei interne a muncii la normele Organizaţiei şi posibilitatea identificării unor noi convenţii ce vor face obiectul ratificării.

Încă din 1887 s-au semnalat prezenţe româneşti (la Bruxelles) care au pledat pentru crearea unui Oficiu Internaţional pentru problemele muncii.

În 1906, România a participat la Conferinţa internaţională diplomatică, când au fost adoptate două convenţii, iar bazele legislaţiei muncitoreşti din România sunt Legea nr.1885 şi Regulamentul industriilor insalubre din 1894, urmând Legea meseriilor 1902 şi Legea din 1906 cu privire la protecţia femeilor şi copiilor în industrie, urmate de adoptarea unui număr de 11 legi privind protecţia socială până în 1914.

Spre deosebire de alte state membre, România a transpus în legislaţia internă convenţiile ratificate la un interval relativ scurt; mai mult, la numai doi ani de la adoptare, în 1921, România a ratificat primele şase convenţii (nr.1-6) , iar în unele domenii legislaţia ţării noastre era avansată: ex. interzicerea folosirii fosforului alb în producerea chibriturilor şi organizarea serviciului public de igienă.

În această perioadă, sub presiunea partenerilor sociali şi sub influenţa Organizaţiei Internaţionale a Muncii, ţara noastră a adoptat:

– 1925 – Legea privind repausul săptămânal şi sărbătorile legale;

– 1928 – Legea pentru ocrotirea muncii minorilor şi femeilor şi durata muncii;

– 1929 – Legea contractelor de muncă;

– 1933 – Legea privind regimul unic de asigurări sociale;

– a ratificat în perioada 1919-1928, 12 convenţii, iar în perioada 1929 –1940 a ratificat 5 convenţii;

– în 1935–1936: unificarea mişcării sindicale cu un singur organ central – Confederaţia Generală a Muncii.

În perioada 1938-1942 (dictatura regală şi a generalului Ion Antonescu) se încalcă convenţiile Organizaţiei Internaţionale a Muncii ratificate şi România este

complet izolată, ceea ce duce în 1942 la încetarea calităţii de membru al Organizaţiei Internaţionale a Muncii (neachitarea obligaţiilor băneşti faţă de Organizaţie).

Deşi nu mai era membră a Organizaţiei Internaţionale a Muncii, România nu a denunţat în perioada 1945-1956 nici o convenţie a Organizaţiei Internaţionale a Muncii ratificată şi în 1950 adoptă primul Cod al muncii care a respectat liniile generale ale condiţiilor Organizaţiei Internaţionale a Muncii ratificate de ţara noastră.

Urmare a primirii în ONU la 14 decembrie 1955, România îşi reia activitatea în Organizaţia Internaţională a Muncii începând cu 11 mai 1956-1975.

Dacă până în anul 1966 participarea ţării noastre la Organizaţia Internaţională a Muncii a fost formală, în perioada 1966-1975 România are o prezenţă activă şi eficientă, în această perioadă ratificând 16 convenţii din cele 39 adoptate şi, conlucrând eficient cu Organizaţia Internaţională a Muncii, am beneficiat de acordare de asistenţă.

În anul 1967 a fost realizat proiectul C.E.P.E.C.A. – „Centrul European pentru Perfecţionarea Cadrelor din Administraţie", Centrul pentru formarea şi perfecţionarea cadrelor din industria hotelieră şi Centrul de pregătire a conducătorilor auto.

În această perioadă au fost organizate la noi în ţară manifestări internaţionale şi ţara noastră a fost coautoare la mai multe rezoluţii referitoare la: consecinţele economice şi sociale ale dezarmării, realizarea obiectivelor Organizaţiei Internaţionale a Muncii în domeniul social, contribuţia ştiinţei la muncă, dezvoltarea resurselor umane etc.

Reprezentanţii ţării noastre au fost desemnaţi în diferitele organisme de conducere a Organizaţiei Internaţionale a Muncii: de 3 ori vicepreşedinte al Conferinţei, de 3 ori membru în Consiliul de Administraţie.

Pe plan intern, în anul 1973 România adoptă Codul muncii care a încorporat toate convenţiile Organizaţiei Internaţionale a Muncii ratificate de ţara noastră până la momentul respectiv.

Deteriorarea relaţiilor dintre ţara noastră şi Organizaţia Internaţională a Muncii a început în anul 1973, iar răcirea şi tensionarea lor – din anul 1976-1990 când, datorită încălcărilor flagrante ale legislaţiei Muncii, Familiei şi Egalităţii de Şanse şi neplata cotizaţiei începând cu 1981 am pierdut dreptul de vot şi participarea cu drepturi depline până în 1990. În această perioadă, România nu a ratificat nici o convenţie a Organizaţiei Internaţionale a Muncii, nu a beneficiat de programe de cooperare şi asistenţă tehnică şi nu a desemnat reprezentanţi în organismele Organizaţiei Internaţionale a Muncii (o singură dată România a fost aleasă în Consiliul de Administraţie, 1979-1981).

Transformările care au avut loc în ţara noastră după anul 1989 şi reglementarea arieratelor au dus în anul 1990 la acordarea dreptului de vot şi

redobândirea statutului de stat membru cu drepturi depline în cadrul Organizaţiei Internaţionale a Muncii.

Experţi O.I.M. au acordat asistenţă în elaborarea proiectelor de legi privind conflictele de muncă, protecţie socială a şomerilor şi reintegrarea lor profesională, contractele colective de muncă şi organizarea sindicală.

Din anul 1991, când România şi Biroul Internaţional al Muncii au convenit la un program de colaborare care a cuprins 6 proiecte de asistenţă în domeniul gestiunii întreprinderilor în economia de piaţă, restructurarea şi modernizarea oficiilor de muncă, program de asigurări sociale, gestiunea resurselor umane prin formarea de specialişti, organizarea şi funcţionarea inspecţiei muncii, în ţara noastră s-au desfăşurat peste 20 de misiuni de consultanţă evaluate, s-au derulat 3 proiecte de asistenţă tehnică, iar reprezentarea în organismele de conducere ale Organizaţiei Internaţionale a Muncii a fost prolifică:

– 1990-1993 – România a fost membru supleant în Consiliul de Administraţie;

– 1993-1996 – membru titular în Consiliul de Administraţie;

– în anul 1995 – România a exercitat în Consiliul de Administraţie preşedinţia Comisiei sectoriale pentru industria chimică;

– în anul 1995 – reprezentantul Ministerului Muncii din România a fost ales vicepreşedintele Conferinţei Organizaţiei

Internaţionale a Muncii;

– în anul 1997 – Conferinţa Organizaţiei Internaţionale a Muncii a desemnat pentru prima dată un reprezentant guvernamental român ca raportor al Comisiei de aplicare a normelor internaţionale ale muncii.

Pe plan intern, din anul 1992 funcţionează Biroul Corespondentului Naţional al Biroului Internaţional al Muncii pentru România, care asigură schimbul de informaţii cu Organizaţia Internaţională a Muncii, iar la nivelul legislaţiei au fost abrogate o serie de acte normative şi au fost adoptate altele noi, fiind ratificate în această perioadă 13 convenţii care se referă la materii de bază esenţiale pentru structura altor raporturi de muncă în ţara noastră, astfel:

– prin Legea nr.96/1992 a ratificat Convenţia nr.144/1976 privitoare la consultările tripartite; prin Legea nr.112/1992 a fost ratificată Convenţia nr.154/1989 privind promovarea negocierii colective şi Convenţia nr.168/1988 privind promovarea angajării şi protecţia contra şomajului;

– prin Legea nr.140/1998 a ratificat Convenţia nr.105/1957 privind abolirea muncii forţate;

– prin Ordonanţa Guvernului nr.16/2000 România a ratificat 6 convenţii privind marinarii: Convenţia nr.92/1949, Convenţia nr.133/1970, Convenţia nr.68/1946, Convenţia nr.22/1926, Convenţia nr.180/1996 şi Convenţia nr.166/1987;

– prin Legea nr.203/2000 România a ratificat Convenţia nr.182/1999 privind interzicerea celor mai grave forme ale muncii copiilor;

– prin Ordonanţa Guvernului nr.92/2001 România a ratificat Convenţia nr.163/1987 privind bunăstarea navigatorilor pe mare şi în port;

– prin Legea nr.452/2002 România a ratificat Convenţia nr.183/2000 privind protecţia maternităţii.

România va acţiona în viitor ca membru fondator al Organizaţiei Internaţionale a Muncii pentru:

– promovarea principiilor dreptului internaţional;

– acordarea unei maxime importanţe normelor elaborate de Organizaţia Internaţională a Muncii (lucru demonstrat prin ratificarea unui număr mare de convenţii) ;

– exprimarea la scară internaţională a modului real şi avansat al legislaţiei muncii şi securităţii sociale în toate domeniile din ţara noastră în tranziţia spre economia de piaţă;

– depunerea de eforturi mari de către ţara noastră în vederea armonizării legislaţiei cu acordurile şi convenţiile Consiliului Europei, cu reglementările dreptului comunitar întregind ansamblul normelor Organizaţiei Internaţionale a Muncii pentru ţara noastră ca stat asociat la Uniunea Europeană şi stat membru al Consiliului European;

– implicarea în procesul de avizare a activităţii şi structurilor Organizaţiei Internaţionale a Muncii pe baze democratice.

VII. Conţinutul Normelor (Convenţii şi Recomandări) Organizaţiei Internaţionale a Muncii şi legislaţia română

Realizarea concordanţei legislaţiei române cu convenţiile Organizaţiei Internaţionale a Muncii, respectiv ratificarea unor convenţii O. I. M. şi aplicarea lor este un deziderat:

– atât obiectiv – România este stat membru al Organizaţiei Internaţionale a Muncii;

– cât şi o obligaţie constituţională: asigură protecţie socială şi trai decent cetăţenilor ei;

– corelarea cu reglementările comunitare pentru aderare la Uniunea Europeană (dreptul social comunitar se corelează cu normele Organizaţiei Internaţionale a Muncii).

VII. 1. Codul Internaţional al Muncii

În materialitatea sa nu există, însă ansamblul normelor adoptate de Organizaţia Internaţională a Muncii, care acoperă un domeniu vast (dreptul muncii şi dreptul securităţii sociale), reprezintă „codul internaţional al muncii“.

Nu poate exista o reglementare uniformă datorită caracterului universal al condiţiilor şi, totodată, normele Organizaţiei Internaţionale a Muncii sunt minimale pentru statele membre, sub care nu se poate coborî, ca nivel de protecţie a salariaţilor.

VII. 2. Drepturile fundamentale ale omului

VII. 2. 1. Libertatea sindicală

– Convenţia nr.87/1948 asupra libertăţii sindicale şi a dreptului sindical – vizează în special libertatea de constituire a asociaţiilor profesionale şi a fost ratificată de ţara noastră prin Decretul 213/1957, iar în prezent este transpusă în legislaţia internă prin Constituţia României şi Legea nr.54/2003 cu privire la noua organizare sindicală, în care reglementează constituirea, organizarea, funcţionarea şi atribuţiile sindicatelor, raporturile cu membrii lor, forma de asociere, principiul libertăţii sindicale;

– Convenţia nr.98/1949 – asupra drepturilor de organizare a negocierilor colective – vizează protecţia salariatului faţă de angajator prin instituirea dreptului de negociere colectivă. Această convenţie s-a avut în vedere la elaborarea Legii nr.54/2003 cu privire

la:

– extinderea categoriilor de persoane care se pot constitui în sindicate (ex. : funcţionarii publici) ;

– reglementarea precisă a atribuţiilor federaţiilor şi confederaţiilor sindicale;

– în condiţiile legii, recunoaşterea constituirii şi administrării de sindicate ale unor unităţi de sănătate şi de asigurări;

– extinderea mijloacelor legale de protecţie a liderilor sindicali (reducerea săptămânii de lucru fără afectarea drepturilor salariale).

Convenţia nr.98/1949 privind dreptul la organizare şi negociere colectivă reglementează pe orizontală relaţiile între organizaţiile angajatorilor şi cele ale lucrătorilor şi a fost ratificată de România prin Decretul nr.352/1958.

În acest domeniu au mai fost ratificate:

– Convenţia nr.154/1981 privind negocierile colective – ratificată prin Legea nr.112/1992;

– Convenţia nr.135/1971 privind reprezentanţii lucrătorilor şi Recomandarea nr.143, ratificată prin Decretul Consiliului de stat nr.83/1957. Iniţial, în România, negocierea colectivă a fost statuată prin Legea nr.13/1991 privind contractul de muncă şi după cinci ani de aplicare, în 1996, se adoptă Legea nr.130/1996 care peste un an este modificată şi completată prin Legea nr.143/1997 care ţine seama de prevederile Convenţiei nr.98/1949 şi Convenţiei nr.154/1981 şi de prevederile Cartei social-europene.

– Legislaţia noastră actuală asigură condiţiile necesare ratificării Convenţiei nr.141/1975 privind organizaţiile lucrătorilor rurali şi Convenţiei nr.151/1978 privind relaţiile de muncă în funcţia publică cu corespondent în Legea nr.188/1999 privind statutul funcţionarilor publici, republicată.

VII. 2. 2. Libertatea muncii – reglementată prin două convenţii

– Convenţia nr.29/1930 asupra muncii forţate, care urmăreşte eliminarea formelor tradiţionale ale muncii forţate şi a fost ratificată de România în 1958;

– Convenţia nr.l05/1957 privind abolirea muncii forţate, ratificată de ţara noastră prin Legea nr.140/1998.

Legislaţia ţării noastre în domeniu se ridică deasupra termenilor şi condiţiilor Organizaţiei Internaţionale a Muncii, regăsindu-se atât în Codul Penal şi Codul muncii, cât şi în Constituţie (art.42 alin.1 prevede că munca forţată este interzisă).

VII. 2. 3. Egalitate de şanse şi tratament – cu 3 convenţii în domeniu, ultima

– Convenţia nr.156/1981 – nu a intrat în vigoare din lipsa numărului minim de ratificări cerute;

– Convenţia nr.100/1951 asupra egalităţii de remunerare, ratificată de ţara noastră încă din 1957 şi transpusă în legislaţia noastră în conformitate cu art.38, alin.1 din Constituţie: egalitatea salarizării între bărbaţi şi femei pentru o muncă egală şi în art.2 din Legea nr.14/1991 privind legea salarizării;

– Convenţia nr.111/1958 privind discriminarea în domeniul forţei de muncă şi exercitării profesiei, ratificată de ţara noastră în anul 1973 şi care ne-a adus în atenţia Comisiei de experţi şi Comisiei de aplicare a normelor Organizaţiei Internaţionale a Muncii în anul 1990 prin observaţii şi recomandări cu privire la discriminarea minorităţilor naţionale şi discriminarea femeilor la angajare.

În acest sens, ţara noastră a transpus în practică normele Organizaţiei Internaţionale a Muncii prin Ordonanţa Guvernului nr.137/2000 privind prevenirea şi sancţionarea tuturor formelor de discriminare, aprobată şi modificată prin Legea nr.42/2002 şi Legea nr.202/2002 privind egalitatea de şanse între femei şi bărbaţi;

– Convenţia nr.156/1981 privind muncitorii cu responsabilităţii familiale, neintrată în vigoare.

VII. 3. Ocuparea forţei de muncă. Resursele umane

În domeniu au fost adoptate:

– Convenţia nr.2/1919 privind şomajul – ratificată de România în 1921;

– Convenţia nr.122/1964 privind politica ocupării – ratificată de ţara noastră în 1973;

– Convenţia nr.88/1948 privind serviciile de ocupare – ratificată de ţara noastră în 1973;

– Convenţia nr.168/1988 privind promovarea angajării şi protecţie contra şomajului – ratificată de ţara noastră în 1992.

Transpunerea în legislaţia noastră internă a condiţiilor sus menţionate se regăseşte în totalitate în Legea nr.76/2002 privind sistemul asigurărilor de şomaj şi stimularea ocupării forţei de muncă.

La ora actuală, legislaţia ţării noastre reglementează în totalitate dreptul egal şi fără discriminare de a utiliza aptitudinile profesionale în propriul interes conform cu aspiraţiile, putând fi ratificate piedici următoarele convenţii adoptate de Organizaţia Internaţională a Muncii:

– Convenţia nr.142/1975 privind punerea în valoare a resurselor umane;

– Convenţia nr.158/1982 privind concedierea (Ordonanţele Guvernului nr.9/1997, nr.22/1997 şi nr.98/1999, Legea nr.85/2006[31], Legea nr.99/1999 şi prevederile din Codul muncii).

– Convenţia nr.159/1983 – relativă la readaptarea profesională şi ocuparea persoanelor handicapate.

VII. 4. Condiţiile de muncă

VII. 4. 1. Salariul

– Convenţia nr.131/1970 privind metodele de fixare a salariilor minime – ratificată de ţara noastră în anul 1975 şi care prescrie pentru statele ce ratifică obligaţia de a stabili un sistem de salarii minime de natură să protejeze toate grupurile de salariaţi, pentru o protecţie corespunzătoare şi este transpusă în legislaţia internă prin Legea nr.68/1993 privind garantarea în plată a salariului minim;

– Convenţia nr.95/1949 privind protecţia salariului, care reglementează plata rapidă şi periodică a salariilor şi înlăturarea unor practici abuzive în materie – ratificată de ţara noastră în 1973 şi transpusă în legislaţia internă prin Legea nr.14/1991 – legea salarizării;

– Convenţia nr.173/1992 - asupra protecţiei creanţelor lucrătorilor în caz de insolvabilitate a patronului dezvoltă dispoziţiile Convenţiei nr.95/1949 – care nu a fost ratificată de ţara noastră, dar poate fi ratificată fără modificări legislative de fond şi în conformitate cu Directiva Uniunii Europene nr.987/1980.

[31] Publicată în Monitorul Oficial al României Partea I nr.359 din 21 aprilie 2006

VII. 4. 2. Durata muncii

Sunt de actualitate convenţiile nr.1, nr.30 nr.11, nr.47 şi perimate convenţiile nr.31, nr.46, nr.5l, nr.61 şi nr.20, iar Convenţia nr.67/1939 poate fi îmbunătăţită în domeniul transporturilor rutiere.

Se are în vedere reunirea Convenţiilor nr.1 şi nr.47 de către Organizaţia Internaţională a Muncii, de bază rămânând Recomandarea nr.116/1962 privind reducerea duratei muncii (fără reglementare în agricultură).

Convenţia nr.47/1935 – a celor 40 de ore – este norma de bază în ceea ce priveşte durata muncii la 40 de ore săptămânal. Ţara noastră poate să ratifice Convenţia nr.47/1935 fără dificultăţi, ratificând Convenţia nr.1/1919 asupra duratei muncii în industrie.

În prezent, în ţara noastră, durata muncii este reglementată de Codul muncii[32].

Munca în timp parţial este reglementată de Convenţia nr.175/1994, care nu a fost ratificată de ţara noastră, iar printr-un proiect de lege care să respecte dispoziţiile convenţiei s-ar putea ratifica şi s-ar răspunde astfel la exigenţele unui instrument comunitar. Munca în timp parţial este prevăzută însă de Codul muncii[33].

Munca la domiciliu este reglementată de Convenţia nr.177/1996 şi nu a fost ratificată de ţara noastră până în prezent, dar este reglementată în Codul muncii[34].

Munca de noapte – este reglementată de Convenţia nr.171/1990 prin care sunt instituite normele ce urmăresc protejarea sănătăţii şi securităţii muncitorilor pe timp de noapte (femei, bărbaţi, copii) , reglementată în Codul muncii[35].

Cu mici modificări ale legislaţiei interne, ţara noastră ar putea ratifica Convenţia nr.191/1990, în schimb fără modificări legislative ar putea ratifica:

– Convenţia nr.4/1919 privind munca de noapte pentru femei;

– Convenţia nr.6/1919 privind munca de noapte a copiilor în industrie;

– Convenţia nr.89/1948 privind munca de noapte pentru femei, revizuită în anul 1973;

– Convenţiile nr.41/1934, nr.79/1946 şi nr.90/1948.

VII. 4. 3. Repausul săptămânal

Este reglementat de Convenţia nr.14/l921 privind repausul săptămânal în industrie şi de Convenţia nr.106/1957 privind repausul săptămânal în comerţ şi birouri. România a ratificat în 1925 Convenţia nr.14/1921 privind repausul săptămânal în industrie şi, indiscutabil, poate ratifica şi Convenţia nr.106/1957,

---

[32] Vezi Legea nr.53/2003 art.109.
[33] Vezi Legea nr.53/2003 art.101.
[34] Vezi Legea nr.53/2003 art.105-107.
[35] Vezi Legea nr.53/2003 art.122-125

deoarece prin prevederile din Codul muncii[36] sunt reglementate net superior normele prevăzute de această convenţie.

VII. 4. 4. Concediul plătit

Este reglementat prin Convenţiile nr.52/1936, nr.101/1952, nr.132/1970 (revizuită) şi nr.140/1974, respectiv Recomandările nr.98/1954, nr.93/1952 şi nr.148/1974.

De referinţă rămân: Convenţia nr.132/1970 privind concediul plătit şi Convenţia nr.140/1974 care reglementează concediul de studiu plătit.

După adoptarea Legii nr.6/1992 privind concediul de odihnă, ţara noastră poate să ratifice în orice moment Convenţia nr.132/1970, iar pentru ratificarea Convenţiei nr.140/1974 legislaţia noastră în domeniu a fost serios amendată[37].

VII. 4. 5. Securitatea şi igiena muncii

Organizaţia Internaţională a Muncii a elaborat în acest domeniu 22 de instrumente internaţionale, sistematizate astfel:

– 4 care conţin dispoziţii generale;
– 11 care conţin protecţia contra unor riscuri determinate;
– 7 care conţin norme referitoare la protecţia unor ramuri de activitate.

Dispoziţii generale privind securitatea şi igiena muncii sunt prevăzute în Convenţia nr.155/1981 privind sănătatea şi securitatea lucrătorilor, iar România prin adoptarea Legii nr.90/1996[38] privind protecţia muncii, poate oricând să ratifice Convenţia nr.155/1981, deoarece reglementările legale privind protecţia muncii sunt conforme cu normele Convenţiilor nr.13/1921, nr.81/1947, nr.129/1969, nr.134/1970 şi nr.136/1971. Convenţia nr.161/1985 privind serviciile de sănătate în procesul muncii şi Convenţia nr.174/1993 referitoare la prevenirea accidentelor industriale majore sunt convenţii moderne, neratificate până în prezent de ţara noastră.

Protecţia contra unor măsuri particulare se regăseşte în următoarele convenţii elaborate de Organizaţia Internaţională a Muncii:

– saturnismul – Convenţia nr.13/1921;
– radiaţiile ionizante – Convenţia nr.115/1960;
– intoxicaţiile datorate benzenului – Convenţia nr.136/1971;
– cancerul profesional – Convenţia nr.139/1974;
– amianta – Convenţia nr.162/1986;

---

36 Vezi Legea nr.53/2003 art.132-133.
37 Vezi Legea nr.53/2003 art.139-146.
38 Publicată în Monitorul Oficial al României nr.157/23-07-1996, abrogată prin Legea 319/2006 privind securitatea şi sănătatea în muncă.

– bolile şi leziunile profesionale generate de produsele chimice – Convenţia nr.170/1990 reprezentativă privind securitatea şi utilizarea produşilor chimici.

Protecţia lucrătorilor ce utilizează maşini şi utilaje este prevăzută de Convenţiile nr.119/1963, nr.127/1967 şi nr.148/1977, reprezentativă fiind Convenţia nr.119/1963 şi Recomandarea nr.118/1963 asupra protecţiei contra maşinilor.

România a ratificat în 1925 Convenţia nr.13/1921 privind protecţia faţă de ceruză în pictură şi, în 1975, Convenţia nr.136/1971 privind protecţia împotriva benzenului, iar Convenţia nr.119/1963 poate fi ratificată oricând, deoarece prevederile Legii nr.90/1996 privind protecţia muncii corespund exigenţelor normelor convenţiei sus menţionate, prevăzute expres în Codul muncii[39].

Protecţia în ramuri de activitate particulare se regăseşte în următoarele convenţii adoptate de Organizaţia Internaţională a Muncii:

– Convenţia nr.120/1964 – securitatea şi igiena muncii în comerţ şi birouri;

– Convenţia nr.167/1988 – activitatea în construcţii;

– Convenţia nr.27/1929 şi Convenţia nr.152/1979 – privesc activitatea în porturi;

– Convenţia nr.176/1995 – privind sănătatea şi securitatea în marină;

– Convenţia nr.184/2001 privind sănătatea şi securitatea în agricultură.

România a ratificat în anul 1932 Convenţia nr.27/1929 privind greutatea coletelor transportate cu vaporul şi în perspectiva integrării europene este necesară ratificarea Convenţiei nr.184/2001 pentru asigurarea unui sistem de protecţie unitară a lucrătorilor din agricultură şi standarde neacoperite de legislaţia existentă.

VII. 4. 6. Securitatea socială

În materie au fost elaborate şi adoptate un număr mare de convenţii: nr.3/1919, nr.12/1921, nr.17/1925, nr.18/1925, nr.35-40/1933, nr.44/1934, dar reprezentativă este Convenţia nr.102/1952 privind securitatea socială, cu cele 9 capitole referitoare la: asistenţă medicală, indemnizaţia de boală, prestaţiile de şomaj, prestaţiile de bătrâneţe, prestaţiile în caz de accident de muncă ori boală profesională, prestaţiile familiale, prestaţiile de maternitate, prestaţiile de invaliditate şi prestaţiile de supravieţuire, urmată de:

– Convenţia nr.103/1952 revizuită - asupra protecţiei maternităţii;

– Convenţia nr.118/1962 – egalitate de tratament;

– Convenţia nr.121/1964 – accident de muncă sau boli profesionale;

– Convenţia nr.128/1967 – bătrâneţe;

[39] Vezi Legea nr.53/2003 art.171-178

– Convenţia nr.157/1982 – conservarea dreptului în materie de securitate socială;

– Convenţia nr.168/1988 – asupra promovării angajării şi protecţiei contra şomajului.

România a ratificat Convenţia nr.2/1919 privind şomajul în anul 1921, Convenţia nr.2/1919 privind protecţia maternităţii în anul 1921, Convenţia nr.24/l927 – asigurări pentru cazuri de boală în anul 1929, Convenţia nr.168/1988 privind promovarea angajării şi protecţia contra şomajului în 1992 şi Convenţia nr.183/2000 privind protecţia maternităţii – revizuită şi ar mai putea ratifica în orice moment Convenţiile nr.118/1962 – egalitate de tratament, nr.102/1952 - privind securitatea socială, nr.121/1964 – privind prestaţiile în caz de accident de muncă şi boli profesionale.

VII. 4. 7. Protecţia unor categorii de lucrători/salariaţi

Munca tinerilor

În această materie, Organizaţia Internaţională a Muncii a elaborat şi a adoptat o serie de convenţii urmărind trei direcţii prin care se asigură protecţia minorilor şi tinerilor privind activitatea lor, astfel:

_ Vârsta minimă de admitere în muncă a tinerilor este reglementată prin:

– Convenţia nr.5/1919 – în industrie;

– Convenţia nr.10/1921 – în agricultură;

– Convenţia nr.39/1937 revizuită – în industrie;

– Convenţia nr.60/1937 – neindustrială;

– Convenţia nr.123/1965 – muncă în subteran;

– Convenţia nr.138/1973 – vârsta minimă;

– Convenţia nr.182/1999 – privind interzicerea celor mai grave forme ale muncii copiilor.

România a ratificat în anul 1921 Convenţia nr.5/1919 – în industrie, în anul 1930 Convenţia nr.10/1921 – în agricultură, în anul 1937 Convenţia nr.39/1937 revizuită – în industrie, în anul 1975 Convenţia nr.138/1973 – privind vârsta minimă[40] şi în anul 2000 Convenţia nr.182/1999 - privind interzicerea celor mai grave forme ale muncii copiilor.

Examenul medical face obiectul Convenţiilor nr.77/1946, nr.78/1946 şi nr.124/1965, iar ţara noastră poate oricând ratifica cele 3 convenţii sau poate opta pentru unificarea lor într-un instrument nou care va face obiectul ratificării (în prezent în Codul muncii[41]).

Interzicerea sau limitarea muncii de noapte a tinerilor face obiectul Convenţiilor nr.6/1919, nr.79/1946 şi nr.90/1948, ţara noastră ratificând în 1921

[40] Vezi Legea nr.53/2003 art.13

[41] Vezi Legea nr.53/2003 art.27-28.

Convenţia nr.6/1919 privind munca de noapte a copiilor în industrie, putând în orice moment ratifica şi celelalte convenţii în domeniu, deoarece reglementările din Codul muncii[42] sunt în deplină concordanţă cu prevederile condiţiilor sus menţionate.

Munca femeilor

Organizaţia Internaţională a Muncii s-a preocupat să asigure elaborarea unor norme care au avut drept obiectiv două direcţii:

– asigurarea egalităţii în drepturi a femeilor cu bărbaţii;

– asigurarea protecţiei muncii femeilor.

Convenţia nr.100/1951 privind egalitatea de remuneraţie a fost ratificată de ţara noastră în anul 1957.

Protecţia maternităţii face obiectul Convenţiei nr.3/1919 – ratificată de România în anul 1921, Convenţiei nr.103/1952 şi Convenţiei nr.183/2000 – ratificată de ţara noastră prin Legea nr.452/2002.

Munca de noapte a femeilor face obiectul Convenţiei nr.89/1948 care a fost ratificată de România în anul 1973 şi reglementată de Codul muncii[43].

VII. 4. 8. Inspecţia şi administrarea muncii

Inspecţia muncii face obiectul a două convenţii care sunt de actualitate:

– Convenţia nr.81/1947 privind inspecţia muncii în industrie şi comerţ, ratificată de ţara noastră în anul 1973;

– Convenţia nr.129/1969 privind inspecţia muncii în agricultură, ratificată de ţara noastră în anul 1975.

În prezent legislaţia română acoperă în întregime dispoziţiile normelor Organizaţiei Internaţionale a Muncii prin Legea nr.90/1996 a protecţiei, dar mai ales prin Legea nr.108/1999 privind organizarea şi funcţionarea inspecţiei muncii şi prin Codul muncii.

Legea nr.108/1999 privind inspecţia muncii este superioară Convenţiei nr.81 şi Convenţiei nr.129/1969.

Administraţia muncii face obiectul Convenţiei nr.150/1978 şi al Recomandării nr.158/1978 privind rolul, funcţiile şi organizarea Administraţiei muncii. România se află în posesia unei bogate experienţe, poate să ratifice această convenţie şi, în acelaşi timp, poate să colaboreze cu Organizaţia Internaţională a Muncii pentru elaborarea unui nou instrument.

Statistica muncii face obiectul Convenţiei nr.63/1938 privind statisticile salariale şi orele de muncă şi Convenţiei nr.160/1985 privind statistica muncii.

---

[42] Vezi Legea nr.53/2003 art.125, alin.1.

[43] Vezi Legea nr.53/2003 art.125, alin.2.

Ţara noastră, prin Ministerul Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale şi Comisia Naţională de Statistică, acoperă acest domeniu şi poate ratifica oricând Convenţia nr.160/1985 – care este o convenţie modernă în materie.

VII. 4. 9. Normele Organizaţiei Internaţionale a Muncii şi Tripartitismul

Principiul tripartitismului este o creaţie a Organizaţiei Internaţionale a Muncii încă de la înfiinţarea sa, din anul 1919.

Sediul materiei se afla în Convenţia nr.144/1976 privitoare la consultările tripartite, ratificate de ţara noastră prin Legea nr.112/1992.

În legislaţia internă a ţării noastre, în sistemul social-politic, cea mai înaltă consacrare legală a tripartitismului o reprezintă Consiliul Economic şi Social constituit prin Legea nr.109/1997 şi completat prin Legea nr.492/200l privind organizarea şi funcţionarea Consiliului Economic si Social care urmăreşte îndeplinirea obligaţiilor ce decurg din Convenţia nr.144/1976 (art.2 pct.1-art.5 pct.1) şi un rol important în asigurarea corelării cât mai fidele a legislaţiei române a muncii şi securităţii sociale cu convenţiile şi recomandările Organizaţiei Internaţionale a Muncii.

Alte organisme tripartite existente în România sunt:

– Comisiile consultative de dialog social din cadrul unor ministere şi al prefecturilor (Hotărârea Guvernului nr.314/2001) ;

– Comisia Centrală tripartită Guvern – Sindicate – Patronate din familia Mine Geologie (Hotărârea Guvernului nr.167/1997) ;

– Agenţia Naţională pentru ocupare şi formare profesională (Legea nr.145/1998) ;

– Consiliul Naţional de Formare Profesională a Adulţilor (Legea nr.132/1999) ;

– Casa Naţională de Asigurări de Sănătate (Legea nr.145/1992) ;

– Casa Asigurărilor de Sănătate, a Apărării Ordinii Publice, Siguranţei Naţionale şi Autorităţii Judecătoreşti (Ordonanţa Guvernului nr.56/1998) ;

– Casa Socială a Constructorilor (Legea nr.215/1997) ;

– Casa Naţională de Pensii şi alte Drepturi de Asigurări Sociale (Legea nr.263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice) ;

– Departamentul pentru Dialog Social (Hotărârea Guvernului nr.873/1998).

VII. 4. 10. Muncitorii imigranţi

Sediul materiei face obiectul Convenţiei nr.97/1949 revizuită prin Convenţia nr.143/1973, care consacră principiul asimilării muncitorului imigrant cu cel naţional şi migraţiile abuzive în completarea Convenţiei nr.97/1949.

Convenţia nr.143/1975 tratează: migraţiile abuzive, egalitatea de şanse şi tratament pentru imigranţi şi familiile lor.

Ţara noastră ar putea ratifica Convenţia nr.143/1975 – numai prima parte (prin aplicarea normelor de supleţe) referitoare la migraţiile abuzive.

VII. 4. 11. Categorii particulare de lucrători

Marinarii sau „muncitorii mării“ au făcut obiectul unui mare număr de convenţii adoptate de Organizaţia Internaţională a Muncii pe categorii de personal: marinari, pescari, navigatori şi docheri, ţara noastră ratificând în perioada 1999-2001 un număr de 8 convenţii în acest domeniu, aflându-ne în faţa unui adevărat Cod al muncii pentru marinari“.

Personalul infirmier

Condiţiile de muncă şi viaţă ale personalului infirmier fac obiectul Convenţiei nr.149/1987, ţara noastră îndeplinind condiţiile necesare ratificării acestei convenţii (Legea nr.145/1997 privind asigurările de sănătate şi Legea statutului asistenţilor medicali).

Personalul din bufete, restaurante şi unităţi similare îşi găseşte reglementarea în Convenţia nr.172/1991 privind condiţiile de muncă în aceste unităţi, convenţie care nu a fost ratificată de ţara noastră. Statutul populaţiilor indigene şi tribale a fost reglementat de Convenţia nr.107/1957, total depăşită în prezent, fiind înlocuit de Convenţia nr.169/1989 relativă la populaţiile indigene şi tribale, care este de mare actualitate, fără importanţă pentru ţara noastră, care nici nu a fost ratificată.

Din cele 184 convenţii adoptate de Organizaţia Internaţională a Muncii, România are încorporate peste 60 de convenţii în legislaţia română a muncii şi securităţii sociale (53 de ratificări, 7 neratificate, dar existente ca atare în conţinutul normelor interne) şi după adoptarea Codului muncii mai pot fi ratificate cel puţin 15 convenţii.

VIII. Activităţile şi direcţiile de acţiune ale Organizaţiei Internaţionale a Muncii în procesul actual de transformare economico-socială din lumea contemporană

VIII. 1. Obiectivele strategice ale Organizaţiei Internaţionale a Muncii

Acestea sunt:

a) preocuparea Organizaţiei Internaţionale a Muncii pentru soarta tuturor lucrătorilor;

b) promovarea unei munci decente de către Organizaţia Internaţională a Muncii;

c) protecţia contra vulnerabilităţii şi imprevizibilului;

d) promovarea dialogului social;

e) contextul în care se înscriu în viitor activităţile Organizaţiei Internaţionale a Muncii. Organizaţia Internaţională a Muncii va trebui să elaboreze şi să aplice

ansamblul de politici care să vizeze munca, protecţia socială şi dezvoltarea instituţională adaptate la diferite situaţii şi în funcţie de zone.

VIII. 2. Securitatea economică şi socială în secolul XXI

– Perioada de nesiguranţă – este perioada anilor ’90, când cele mai expuse persoane au fost acelea care au lucrat în economia paralelă şi în instituţii care au acordat o minimă securitate colectivă.

– Perioada de identificare – prin care Organizaţia Internaţională a Muncii va lansa un program cu prezentarea tendinţelor actuale, opţiunile politice specifice consolidării securităţii economice şi sociale şi promovarea dezvoltării pe termen lung.

– Programul de anticipare a evoluţiei viitoare – perioadă ce va promova flexibilitatea personală în securitate (schimbarea frecventă a statutului profesional).

– Sisteme de prestări de şomaj – descoperirea de noi sisteme care să ţină cont de situaţiile familiale şi experienţa profesională.

– Sisteme de protecţie socială – la nivelul tuturor ţărilor (în curs de dezvoltare, de tranziţie şi dezvoltate), avându-se în vedere de către Organizaţia Internaţională a Muncii punerea în aplicare a „programului focalizator de promovare a securităţii economico-sociale în secolul XXI – sănătatea şi securitatea muncitorilor“.

– Programul privind sănătatea şi securitatea muncitorilor – cu lansarea programului „muncă fără risc“.

VIII. 3. Accesul la o muncă decentă şi productivă

Organizaţia Internaţională a Muncii traversează o perioadă plină de transformări şi frământări, cu posibilităţi largi în asigurarea protecţiei sociale prin acţiunile sale normative, încurajarea creării de instituţii şi schimbarea politică prin programele lansate.

Din cauza codului economic şi social de „mondializare“ se vor schimba bazele tradiţionale de acţiuni, iar utilizarea serviciilor Organizaţiei Internaţionale a Muncii va pune la dispoziţie:

– informaţii (centru mondial de informaţii) pentru tot ce are legătură cu munca propriu-zisă;

– acţiuni normative vizând lumea muncii;

– tribuna pentru discuţii şi negocieri internaţionale privind politica socială. Misiunea Organizaţiei Internaţionale a Muncii este de a analiza soarta fiecărei fiinţe umane în lumea muncii, este o misiune particulară într-o epocă de mari schimbări în care grija multor oameni este de a găsi o slujbă decentă, de durată, în condiţii de libertate, echitate, securitate şi demnitate.

Organizaţia Internaţională a Muncii este o instituţie specializată a ONU care se ocupă cu problemele muncii şi securităţii sociale şi are ca activităţi fundamentale:

– elaborarea de norme internaţionale pentru îmbunătăţirea condiţiilor de muncă şi viaţă ale salariaţilor;

– acordarea de asistenţă tehnică statelor membre în domeniul muncii şi securităţii sociale;

– pregătirea de personal, inclusiv prin finanţarea unor cursuri cu participare internaţională;

– organizarea de reuniuni internaţionale în domenii care intră în domeniul său de activitate;

– elaborarea de studii, cercetări, sinteze de legislaţie în materie de muncă şi securitate socială;

– supravegherea aplicării şi respectării condiţiilor internaţionale privind drepturile omului în domeniile muncii, social, al libertăţii de asociere sindicală.

Organizaţia Internaţională a Muncii, prin convenţiile şi recomandările sale, are drept scop armonizarea legislaţiilor naţionale cu privire la muncă şi aplicarea uniformă, ca urmare a ratificării, a normelor sale.

Convenţiile şi recomandările Organizaţiei Internaţionale a Muncii sunt grupate pe următoarele categorii:

– pe probleme ale raporturilor de muncă propriu-zise (durata muncii, folosirea forţei de muncă, salarizare, protecţia muncii);

– pe probleme ce vizează partenerii sociali (sindicate, patronate), inclusiv negocieri colective şi consultări tripartite;

– pe probleme privind munca în funcţie de vârstă (copii) sau de sex (femeile);

– pe probleme privind anumite categorii profesionale (ex. : marinarii – ţara noastră a ratificat peste 14 convenţii);

– pe probleme de securitate socială;

– pe probleme instituţionale (inspecţia muncii). România a ratificat peste 1/4 din convenţiile Organizaţiei Internaţionale a Muncii.

CAPITOLUL III

DREPTUL COMUNITAR AL MUNCII

I. Noţiuni generale

I.1 Constituirea şi extinderea Uniunii europene

Prima piatră pusă la temelia a ceea ce astăzi constituie una dintre cele mai importante construcţii economice, sociale şi juridice ale Europei şi anume Uniunea Europeană, a constatat în Declaraţia de la 9 mai 1950 a lui Robert Schumann, ministrul francez al afacerilor externe, în care prezenta planul pe care îl elaborase în vederea unificării industriei europene a cărbunelui şi oţelului. Era, cu adevărat, o iniţiativă istorică în favoarea unei „Europe organizate vii”, care este „indispensabilă civilizaţiei” şi fără de care „pacea în lume nu ar putea fi salvată”. Acest plan a devenit o realitate o dată cu încheierea tratatului ce a instituit Comunitatea Europeană a Cărbunelui şi Oţelului (CECA), semnat la 18 aprilie 1951 la Paris[44].

Câţiva ani mai târziu, tratatele de la Roma din 25 martie 1957 au consfinţit constituirea Comunităţii Economice Europene (CEE) şi Comunităţii Europene a Energiei Atomice (CEEA sau EURATOM).

Cele 6 state membre fondatoare erau Franţa, Italia, Belgia, Luxemurg, Olanda şi Republica Federală Germania. La 1 ianuarie 1973 Regatul Unit al Marii Britanii şi Irlandei de Nord, Danemarca şi Irlanda au aderat la Comunitate.

Ulterior, Comunitatea Europeană s-a extins prin acceptarea ca membri a Portugaliei şi Spaniei (1 ianuarie 1986) , precum şi a Greciei (1 ianuarie 1981).

Începând cu 1 ianuarie 1995, organizaţia s-a lărgit prin aderarea a trei state: Austria, Suedia, Finlanda, iar la data de 1 mai 2004 prin aderarea a 10 noi state Cipru, Malta, Ungaria, Polonia, Slovenia, Letonia, Estonia, Lituania, Republica Cehă, Slovenia astfel că în prezent ea numără 25 state membre. Tara noastră şi Bulgaria au încheiat negocierile de aderare şi a fost semnat Tratatul de aderare în luna aprilie 2005 şi aderarea efectivă la data de 01 ianuarie 2007 după ce s-au îndeplinit prevederile din capitolele de negociere, Croaţia va începe negocierea pentru aderare în luna martie 2005, iar Turcia la data de 3 octombrie 2005.

O dată cu intrarea în vigoare a tratatelor de la Roma, au fiinţat trei comunităţi diferite, bazându-se fiecare dintre ele pe câte un tratat. Se poate considera că aceste comunităţi, care privesc domenii diferite, formează o unitate prin organizarea lor politică şi juridică. Ele au fost instituite de către acelaşi state membre şi urmăresc aceleaşi obiective de bază. Tocmai în acest spirit Parlamentul

---

[44]**Nicolae Voiculescu**, *Drept comunitar al muncii*, Editura Perfect, Bucureşti 2002, p.5

European a adoptat Rezoluţia din 16 februarie 1978 prin care a propus desemnarea celor trei comunităţi prin expresia Comunitate Europeană.

Un moment important îl constituie semnarea de către cele 12 state membre, în anul 1986, a Actului Unic European. Principal scop al acestui document a fost eliminarea ultimilor bariere în calea creării pieţei unice până la 31 decembrie 1992. În plus, Actul Unic European a extins sfera competenţelor Comunităţilor şi a introdus o serie de schimbări procedurale menite să accelereze procesul decizional la nivel comunitar.

La 7 februarie 1992 a fost semnat, la Maastricht, Tratatul privind Uniunea Europeană (T.U.E.). Prin ratificarea sa, la sfârşitul anului 1993, de către toate statele membre ale Comunităţii Europene (numită de acum oficial Uniunea Europeană) , s-a deschis drumul realizării, în etape, atât a unei uniuni politice, cât şi a unei uniuni economice şi monetare, constituind, fără îndoială, un reper fundamental în istoria civilizaţiei europene.

La 1 mai 1999 a intrat în vigoare Tratatul de Amsterdam al cărui obiect l-a constituit revizuirea Tratatului de la Maastricht prin luarea unor decizii privind, în principal, următoarele:

perfecţionarea activităţii instituţiilor europene şi adaptarea lor în perspectiva extinderii Uniunii;

progresele necesare în materie de politică externă şi de securitate comună pentru a dota Europa cu o identitate şi cu o influenţă externă puternică; apropierea Uniunii de membrii săi, ceea ce implică remedierea deficienţelor Tratatului de la Maastricht în domeniul social, al justiţiei şi al afacerilor interne.

Problemele instituţionale legate de viitoarea extindere a Uniunii s-au rezolvat, în bună măsură, prin finalizarea şi adoptarea la 11 decembrie 2000, a Tratatului de la Nisa, a cărui ratificare de către statele membre s-a încheiat la sfârşitului anului 2002.

În luna iunie 2003 Consiliul European de la Salonic a avut pe ordinea de zi analiza unui proiect al viitoarei Constituţii a Uniunii Europene.

Textul Constituţiei europene elaborat de Convenţia Europeană al cărui preşedinte a fost Dl.Valery Giscard d'Estaing a fost adoptată de Consiliul European la data de 18 iunie 2004 şi semnat de şefii de stat din cele 25 de state membre, la data de 29 octombrie 2004, la Roma, urmând a fi ratificat de parlamentele din ţările respective sau prin referendum al populaţiei, în funcţie de sistemele legislative, dar nu a fost aprobat de Franţa şi Olanda.

La data de 13.12.2007 la Lisabona s-a marcat un moment important al procesului de integrare europeană, cele 27 de state membre au semnat astăzi Tratatul de la Lisabona. Semnarea tratatului reprezintă începutul unei noi etape menite să asigure Uniunii un nou tratat care să poată răspunde provocărilor din secolul XXI. Comisia este de părere că noul tratat aduce o serie de avantaje

importante pentru cetăţeni şi soluţionează dezbaterile instituţionale din viitorul apropiat. În conformitate cu abordarea dublă a Comisiei Barroso, acest fapt va permite să se pună mai mult accent pe aspectele care îi privesc direct pe cetăţeni, cum ar fi locurile de muncă şi creşterea economică, energia şi schimbările climatice, precum şi procesul de migrare. Comisia invită statele membre să ratifice tratatul în timp util, pentru ca acesta să poată intra în vigoare la 1 ianuarie 2009. Comisia a lansat astăzi un site internet dedicat acestui tratat, care prezintă, într-un format uşor de citit, inovaţiile referitoare la politici şi reformele instituţionale cuprinse în noul tratat.

Principalele instituţii ale Uniunii Europene sunt: Comisia Europeană, Consiliul Uniunii Europene, Parlamentul European, Curea de Justiţie a Comunităţilor Europene, Curtea de Conturi. Acestora li se adaugă, ca organ suprem de decizie politică, Consiliul European, reuniune a şefilor de stat sau de guvern din ţările membre. Din 1999 a început să funcţioneze şi Banca Centrală Europeană (CE).

I.2 Scurtă caracterizare a dreptului comunitar[45]

Ordinea juridică care se constituie în cadrul Uniunii Europene este una dintre cele mai impresionante. În fiecare an, tratatele comunitare sunt la originea a mii de decizii care influenţează în mod direct realitatea existenţa în statele membre ale Comunităţii, ca şi statutul personal al cetăţenilor acestora. De câteva decenii, europenii din statele membre nu mai sunt doar cetăţenii statului lor, ci sunt, în acelaşi timp, cetăţeni şi ai Comunităţii, deciziile luate în cadrul acesteia influenţându-i în mod direct.

Izvoarele dreptului comunitar

a) Dreptul comunitar originar

Cele trei tratate ce au constituit comunităţile, inclusiv anexele şi protocoalele care li s-au adăugat, cu modificările şi completările ulterioare prin tratatele de la Maastricht (1992) , Amsterdam (1997) şi Nisa, reprezintă dreptul care a fost creat direct de către statele membre, expresia folosită pentru a-l desemna fiind aceea de drept comunitar originar.

Marile tratate de revizuire a tratatelor originale sunt:

Actul Unic European, semnat în 1986 şi a intrat în vigoare în 1987;

Tratatul asupra uniunii Europene (Tratatul de la Maastricht) , semnat în 1992 şi intrat în vigoare în 1993;

Tratatul de la Amsterdam, semnat în 1997 şi intrat în vigoare în 1999;

Tratatul de la Nisa, semnat în 2000 şi intrat în vigoare în 2003.

[45]**Andrei Popescu, Nicolae Voiculescu**, *Drept social european,* Editura Fundaţiei „România de mâine", Bucureşti, 2003, p.105-116.

Aceste fundamente juridice definesc scopurile şi instituţiile Comunităţii şi stabilesc un calendar pentru realizarea obiectivelor sale.

Sunt create în acest mod instituţii ce au răspunderea să construiască cadrul comunitar deja trasat.

b) Dreptul comunitar derivat

Al doilea izvor important de drept comunitar îl constituie dreptul comunitar derivat şi anume acela creat de instituţiile comunitare pe baza tratatelor.

Ansamblul sistemului normativ al Uniunii Europene se supune principiului subsidiarităţii: reglementările naţionale trebuie să fie înlocuite printr-un act comunitar atunci când o reglementare precisă, comună tuturor ţărilor membre, este necesară; în caz contrar, trebuie să fie avută în vedere respectarea sistemelor juridice naţionale.

În această optică au fost dezvoltate instrumentele care permit instituţiilor comunitare să acţioneze în diverse moduri. Cazul extrem este cel în care reglementările naţionale sunt înlocuite prin norme comunitare. Există apoi dispoziţii comunitare care permit instituţiilor Uniunii să acţioneze indirect asupra sistemelor juridice ale statelor membre. Totodată, este posibil, în vederea rezolvării unui caz concret, să fie luate măsuri cu privire la o persoană determinată sau susceptibilă a fi determinată.

Există, în sfârşit acte juridice care nu conţin nici o dispoziţie constrângătoare cu privire la statele membre sau la cetăţenii Comunităţii.

Articolul 189 al Tratatului de la Roma prevede o ierarhie a izvoarelor de drept în cadrul CEE.

Adoptate în general de către Consiliu, mai rar de către Comisie; regulamentele sunt acte normative generale, obligatorii în toate elementele lor şi direct aplicabile în ordinea juridică internă a statelor membre. Ele sunt obligatorii nu numai pentru state, dar şi pentru instituţii sau întreprinderi şi sunt creatoare de drepturi subiective în folosul indivizilor.

Regulamentele sunt adevărate legi comunitare. Ele se disting prin două caracteristici care nu se regăsesc în dreptul internaţional: caracterul lor comunitar, adică particularitatea lor de a crea un acelaşi drept în tot spaţiul comunitar şi de a fi valabile uniform şi integral în toate statele membre, aplicabilitatea directă, nefiind necesar să fie transportate în prealabil în dreptul naţional. Ele conferă, deci, drepturi directe sau impun obligaţii directe cetăţenilor Uniunii, cu aceeaşi putere ca şi legile naţionale.

Cât priveşte statele membre, instituţiile şi autorităţile lor, acestea sunt direct legate de dreptul comunitar şi sunt, de asemenea, ţinute să-l respecte aşa cum o fac cu dreptul naţional.

Directivele. Caracteristica acestui instrument juridic este aceea ca leagă statele în ceea ce priveşte rezultatul ce urmează a fi atins, dar nu şi ceea ce priveşte formele şi mijloacele utilizate, care ţin de competenţa autorităţilor statale.

Directiva obligă statele să se conformeze unui anume obiectiv, lăsându-le libertatea alegerii mijloacelor menite să-i asigure realizarea, într-un răstimp determinat.

Directiva reprezintă, aşadar, o formă atenuată de intervenţie în sistemele juridice şi economice naţionale, permiţând în special să se ţină seama de situaţia specifică existentă în statele membre în procesul aplicării sale.

Autorii tratatelor comunitare au considerat, pe drept temei, că modificările profunde aduse sistemelor juridice naţionale, pe care le implică aplicarea tratatelor, impun acordarea către state – care cunosc, fireşte, cel mai bine propria lor situaţie – a posibilităţii de a aprecia şi hotărî în vederea concilierii imperativelor naţionale şi comunitare.

Pentru a atinge obiectivele fixate într-o directivă, statele membre trebuie să adopte o nouă legislaţie naţională sau să modifice ori să abroge dispoziţii legislative, reglementare sau administrativ existente.

Directivele reprezintă deci, un instrument important şi flexibil în procesul apropierii legislaţiilor, deziderat înscris în Articolul 100 al Tratatului CEE, oferind posibilitatea eliminării contradicţiilor şi diferenţelor între legislaţiile naţionale şi apropierea politicilor economice şi sociale ale statelor membre.

Directivele se adresează statelor membre şi nu creează drepturi sau obligaţii directe pentru cetăţenii Comunităţii. Într-adevăr, numai statele sunt destinatarele lor, doar punerea în aplicare a acestora de către autorităţilor naţionale conferind drepturi şi impunând obligaţii cetăţenilor. Aceasta are mai puţină relevanţă pentru cetăţenii din Uniune atât timp cât statele membre îşi satisfac obligaţiile ce le incumbă în virtutea actelor de drept comunitar. Dar acest sistem poate avea pentru ei inconveniente dacă statele nu realizează complet sau parţial obiectivul stabilit de o directivă şi care le-ar fi adus unele avantaje. Pentru a evita astfel de neajunsuri, Curtea de justiţie s-a pronunţat în favoarea dreptului cetăţenilor Uniunii de a se prevala în mod direct de dispoziţiile directivelor. Aceasta se va face însă cu condiţia ca termenul de transpunere în dreptul naţional a prevederilor directivelor să se fi scurs şi ca dispoziţiile acestor acte comunitare să fie suficient de clare pentru a nu lăsa statelor membre nici un dubiu cu privire la conţinutul lor.

Faptul de a nu fi transpus o directivă în dreptul naţional, ca şi în cazul regulamentelor, expune statele membre la proceduri comunitare de impunere a lor. În ambele situaţii, statul respectiv va fi considerat vinovat de încălcarea art.5 al Tratatului CEE şi al regulamentului sau directivei respective.

O dată ce obligaţia a fost instituită, nu există nici o posibilitate de opunere, nici chiar întemeiată pe faptul că netranspunerea actului comunitar nu a avut efecte negative asupra funcţionării Uniunii.

Deciziile şi regulamentele au un caracter obligatoriu în ceea ce priveşte toate elementele lor, fiind adoptate de Comisie sau Consiliu şi sunt direct aplicabile.

Deciziile au însă un caracter individual şi spre deosebire de regulamente, nu obligă în principiu decât pe destinatarul lor.

Deciziile au mai fost numite şi „acte administrative" ale Uniunii europene pentru că adoptarea lor corespunde situaţiilor în care administraţiile naţionale stabilesc în mod obligatoriu pentru cetăţeni condiţiile de aplicare a unei legi la un caz particular.

Printr-o astfel de decizie, instituţiile comunitare pot cere unei ţări membre sau uni cetăţean să acţioneze sau să nu acţioneze, conferindu-le drepturi sau impunându-le obligaţii.

Declaraţiile şi rezoluţiile sunt instrumente juridice de importanţă redusă, sunt de regulă adoptate în cadrul Consiliului pentru a se manifesta o intenţie într-un domeniu determinat. Acestea nu sunt menţionate în tratat.

Recomandări şi avize. Uniunea Europeană a adoptat metoda Organizaţiei Internaţionale a Muncii, în cadrul căreia statele adoptă recomandări atunci când nu sunt încă în măsura să adopte o convenţie. Această tehnică, aflată la dispoziţia Consiliului şi a Comisiei în raporturile lor cu statele membre este folosită pentru a le invita să se alinieze şi să amelioreze legislaţiile lor în diverse domenii.

Avizul poate fi adresat statelor membre de către Comisie dacă aceasta consideră necesar. Avizul se situează, în ierarhia izvoarelor, la un nivel inferior recomandării. Totuşi art.118al Tratatului CEE referitor la armonizare a prevăzut expres avizele care pot fi date de Comisie statelor, după consultarea Comitetului Economic şi Social.

Importanţa recomandărilor şi avizelor este, înainte de toate, politică şi morală. Deşi nu pot fi clasificate în mod formal ca surse ale dreptului comunitar, ele trebuie privite, în lumina potenţialului lor, ca elemente auxiliare ale progresului legislativ în cadrul Uniunii.

Fiecare dintre izvoarele menţionate mai sus are domeniul său propriu, după cum sfera de competenţă se află în cadrul Uniunii sau al altor state membre.

În domeniile în care instituţiile comunitare dispun de puteri proprii, izvoarele aplicabile sunt în primul rând regulamentul şi apoi decizia şi directiva.

În acele domenii care rămân în competenţa statelor şi unde obiectivul este de a favoriza cooperarea lor, izvoarele utilizate sunt avizul şi recomandarea.

c) Principiile generale ale dreptului

Punctul comun al izvoarelor de drept comunitar este faptul că aceste formează un drept comunitar scris. Dar, ca orice ordine publică, nici aceea a Uniunii Europene nu se poate limita la norme scrise. Ea prezintă, în mod obiectiv, lacune care trebuie să fie acoperite prin dreptul nescris. Izvoarele nescrise ale dreptului comunitar sunt principiile generale ale dreptului. Este vorba de norme

care reflectă concepţiile esenţiale ale dreptului şi justiţiei cărora li se supune orice ordine juridică.

Principiile de drept sunt stabilite şi aplicate cu deosebire prin intermediul Curţii de Justiţie, care conform art.164 al Tratatului CEE, „asigură respectarea dreptului în interpretarea şi aplicarea tratatului".

Principiile generale de drept nu trebuie să fie confundate cu principiile fundamentale ale dreptului comunitar, astfel cum sunt prevăzute ele în Tratatul CEE, cum sunt, de exemplu principiul liberei circulaţii a mărfurilor şi persoanelor, al nediscriminării bazate pe sex sau naţionalitate etc.

Principiile generale ale dreptului furnizează materialul pe baza căruia trebuie să se fixeze, la nivel comunitar, regula de drept necesară soluţionării unei probleme.

Pentru a acoperi o serie de lacune, Curtea Europeană de Justiţie a formulat următoarele principii generale de drept, recunoscându-le ca izvoare nescrise ale ordinii juridice comunitare:

1.Proporţionalitatea – Acest principiu a fost aplicat, de exemplu, în cazul derogărilor privitoare la libertatea mişcării de mărfuri şi persoane. Curtea de Justiţie a decis că astfel de măsuri nu trebuie luate mai mult decât este necesar pentru a atinge obiectivul propus.

2.Egalitatea – Principiul egalităţii înseamnă, în cel mai larg sens al său, că personale aflate în situaţii similare nu vor fi tratate diferit, cu excepţia cazurilor în care tratamentul diferenţiat este obiectiv justificat.

3.Securitatea juridică – Acest principiu, cu cea mai mare generalitate, a fost aplicat în termeni specifici precum încrederea legitimă sau neretroactivitatea. Principul încrederii legitime, derivat din dreptul german, constă în faptul că în absenţa unei probleme mai importante de interes public, măsurile comunitare nu trebuie să afecteze încrederea legitimă a părţilor interesate.

4.Garanţii procedurale. Când drepturile unei persoane pot fi afectate de dreptul comunitar, legislaţia derivată a Uniunii Europene prevede în mod normal garanţii procedurale. Totuşi acolo unde asemenea prevederi nu există sau sunt lacunare, principiile generale ale dreptului pot fi invocate. Spre exemplu sunt considerate garanţii procedurale: dreptul la un proces adecvat, dreptul de a fi ascultat etc.

Totodată, convenţiile internaţionale privind protecţia drepturilor omului la care au aderat statele membre pot oferi linii directoare în cadrul dreptului comunitar. În această situaţie sunt Convenţia Europeană a Drepturilor Omului, Cartea social europeană (1961) şi Convenţia nr.111 a Organizaţiei Internaţionale a Muncii, privind nediscriminarea în muncă şi profesie.

I.3.Caracteristici ale sistemului juridic comunitar[46]

Dreptul comunitar, prin reglementările sale bogate şi nu rareori stufoase, defineşte raporturile dintre instituţiile Uniunii Europene şi procedurile lor decizionale.

Dreptul comunitar determină totodată raporturi complexe între Uniune şi cetăţenii săi, precum şi între Comunitate şi statele ce o compun. Acestea trebuie să ia toate măsurile cuvenite pentru a-şi îndeplini obligaţiile ce le revin în virtutea tratatelor sau actelor constitutive ale instituţiilor comunitare. Ele trebuie să sprijine Uniunea să-şi îndeplinească, în bune condiţii, scopul său şi să evite orice măsuri susceptibile să pună în pericol realizarea scopurilor tratatelor (art.5 din Tratatul CEE).

a) Legalitatea actelor instituţiilor comunitare. Tratatele comunitare stabilesc principiul în baza căruia actele instituţiilor trebuie să fie conforme cu dispoziţiile tratatelor. În acest sens, de exemplu, tratatele folosesc în privinţa răspunderii încredinţate Uniunii şi instituţiilor sale, expresiile „în conformitate cu dispoziţiile prezentului tratat" sau „în condiţiile prevăzute de prezentul tratat".

b) Sistemul de protecţie judiciară. Ordinea juridică a Uniunii constituie, în acelaşi timp, un sistem coerent de protecţie juridică atunci când dreptul comunitar este contestat sau când sunt probleme legate de aplicarea sa.

Curtea de Justiţie Europeană şi Tribunalul de primă instanţă sunt în centrul acestui dispozitiv de protecţie.

Printre procedurile ce intră în competenţa sa, completând pe cel prevăzute anterior, amintim[47]:

– recurs contra statelor ce nu şi-au îndeplinit obligaţiile ce le incumbă în virtutea tratatelor sau dreptului comunitar. Aceste acţiuni pot fi angajate fie de Comisie (un caz frecvent în practică) , fie de un stat membru. Curtea ia cunoştinţă de litigiu şi constată dacă există sau nu violare a Tratatului. În caz afirmativ, statul respectiv este obligat să pună capăt, fără întârziere ilegalităţii constatate;

– recurs în carenţă sau în anulare contra instituţiilor comunitare în cadrul controlului de legalitate a actelor pe care aceste le adoptă. Acest recurs poate fi introdus împotriva Consiliului şi Comisiei atunci când ele omit să ia decizii care sunt prevăzute în mod obligatoriu de tratate sau acte adoptate pe baza tratatelor;

– recurs privind responsabilitatea Uniunii;

– procedura de examinare a amenzilor pe care Comisia le poate aplica în caz de violare a dreptului comunitar. În aceste cazuri, Curtea de Justiţie este jurisdicţia de apel care are dreptul de a anula, de a reduce sau de a spori cuantumul amenzilor;

---

[46]**Nicolae Voiculescu**, *op. cit.,* p.37-38

[47] *Idem*, p.38-39

– recurs în cadrul litigiilor dintre Uniune şi funcţionarii săi sau urmaşii acestora;

– rol de tribunal arbitral în anumite cazuri, atunci când tratatele îl prevăd în mod expres şi-i atribuie o competenţă în acest scop.

Deoarece instanţa comunitară trebuie să garanteze interpretarea uniformă a dreptului comunitar, judecătorii naţionali pot, în speţele în care dreptul comunitar este, de asemenea, în cauză, să ceară Curţii de Justiţie precizări într-o decizie prejudiciară. Printr-o asemenea decizie, jurisdicţia europeană supremă joacă un rol de consiliu juridic. Astfel, Curtea poate[48]:

– să precizeze sensul şi întinderea dispoziţiilor tratatelor sau regulamentelor Consiliului şi Comisiei;

– să determine dreptul naţional sau dispoziţiile de drept comunitar la care se referă cauza;

– să adopte decizii privind actele sau acţiunile care ţin de dreptul comunitar sau de dreptul naţional;

– să stabilească dacă o reglementare comunitară este suficientă sau trebuie să fie precizată sau completată prin dispoziţii naţionale;

– să examineze validitatea actelor comunitare.

c) Raportul dintre dreptul comunitar şi dreptul naţional. Instituind Comunitatea Europeană statele membre au limitat puterile legislative suverane şi au creat un ansamblu juridic specific.

Raporturile dintre dreptul comunitar şi dreptul naţional se caracterizează mai întâi prin faptul că ele sunt de cooperare şi de completare mutuală. Ordinea juridică comunitară nu este în măsură să realizeze singură integral obiectivele Uniunii. Ea are nevoie, în acest scop, de ajutorul şi sprijinul dreptului naţional. De aceea, instituţiile statelor membre – puterea executivă, puterea legislativă, puterea judecătorească – trebuie nu numai să respecte tratatele comunitare şi dispoziţiile de executare adoptate de instituţiile comunitare, dar, totodată să le pună în aplicare[49].

Legăturile strânse şi complementaritatea între ordinea juridică comunitară şi ordinile juridice ale statelor membre apar cel mai clar în mecanismul directivei, care depinde de dreptul naţional în realizarea obiectivului stabilit[50].

Interdependenţa sistemului juridic comunitar şi naţional rezultă totodată şi din faptul că dreptul comunitar trebuie să facă deseori apel la sistemele juridice naţionale pentru a-şi acoperii propriile lacune.

Sistemele juridice ale Uniunii Europene şi ale statelor membre pot intra, uneori în conflict. Este acel caz în care o dispoziţie de drept comunitar creează

---

[48] **Nicolae Voiculescu,** *op. cit.,* p.39-40
[49] *Idem,* p.40
[50] *Ibidem*

pentru cetăţeni drepturi şi obligaţii directe în contradicţie cu o normă de drept intern. În rezolvarea unor astfel de situaţii, se aplică două principii fundamentale: aplicarea imediată şi efectul direct al dreptului comunitar şi respectiv, supremaţia dreptului comunitar.

Aplicarea imediată a dreptului comunitar însemnă că acesta conferă în mod direct drepturi şi impune direct obligaţii nu numai instituţiilor comunitare şi statelor membre, dar totodată şi cetăţenilor Comunităţii.

Curtea de Justiţie are meritul de a fi recunoscut aplicabilitatea directă a dispoziţiilor dreptului comunitar, în ciuda opoziţiei iniţiale a unor state membre şi de a fi garantat în acest fel existenţa ordinii juridice a Uniunii. În acest sens, Curtea a decis că toate reglementările tratatelor ce au instituit Comunitatea pot fi direct aplicabile cetăţenilor statelor membre atunci când ele sunt formulate fără rezerve, complete, precise şi juridic complete, cu alte cuvinte când ele nu necesită pentru executarea lor alte acte ale statelor membre.

Prin jurisprudenţa dezvoltată ulterior, curtea de justiţie a stabilit că un număr mare de prevederi ale Tratatului CEE sunt de directă aplicare. Astfel, toate principiile de bază privind libera circulaţie, dreptul concurenţei, discriminarea bazată pe sex şi naţionalitate pot fi invocate de către persoane individuale înaintea curţilor naţionale.

Aplicarea directă a unei dispoziţii a dreptului comunitar pune o altă problemă, la fel de importantă: ce se întâmplă când o dispoziţie a dreptului comunitar este contradicţie cu dreptul naţional ?[51]

Dreptul comunitar nu conţine nici o reglementare expresă în acest sens. Nici unul dintre tratatele comunitare nu stipulează, de exemplu, că dreptul comunitar primează asupra dreptului naţional.

În acest caz, potrivit principiului supremaţiei dreptului comunitar, conflictul dintre dreptul comunitar şi dreptul naţional nu poate fi rezolvat decât prin recunoaşterea supremaţiei primului asupra celui de-a doilea, dreptul comunitar substituindu-se deci în ordinile juridice ale statelor membre dispoziţiilor naţionale care se îndepărtează de o dispoziţie comunitară[52].

Curtea de Justiţie a Comunităţii Europene a recunoscut, în ciuda temerilor anumitor state membre, principiul supremaţiei dreptului comunitar, fără de care nu ar fi putut exista o ordine juridică comunitară. Astfel, Curtea a stabilit că statele membre au transferat în mod definitiv drepturi suverane unei Comunităţi pe care ele au creat-o şi, ca urmare, ele nu pot reveni ulterior asupra acestui transfer prin măsuri unilaterale incompatibile cu conceptul de „comunitate". În al doilea rând, un principiul al Tratatului este acela că un stat membru nu poate

[51] **Nicolae Voiculescu,** *op. cit.,* p.42
[52] *Ibidem*

aduce atingere particularităţii dreptului comunitar de a avea o valoare uniformă şi generală în ansamblul Uniunii.

În esenţă spunem că dreptul comunitar creat în virtutea puterilor prevăzute de tratate, are întietate asupra oricăror dispoziţii contrare lui aparţinând ordinii juridice a statelor membre. Aceasta este valabil pentru legislaţiile care îi sunt anterioare cât şi pentru cele care îi sunt ulterioare[53].

II. Reglementări comunitare în Dreptul muncii

II.1. Libera circulaţie a persoanelor şi a forţei de muncă

Urmăreşte din punct de vedere economic, să creeze, în primul rând, o piaţă comună internă a forţei de muncă, iar din punct de vedere politic să realizeze o mai mare coeziune a popoarelor ce compun Uniunea Europeană. De asemenea, libera circulaţie a forţei de muncă trebuie să permită ţărilor care se confundă cu un anumit nivel al şomajului să exporte din surplusul său către ţările în care se înregistrează o penurie a forţei de muncă.

Tratatele comunitare disting între lucrători şi alte persoane, cum sunt liber-profesioniştii, oamenii de afaceri[54].

Libera circulaţie a lucrătorilor este reglementată în Tratatul de la Roma, ce a instituit Comunitatea Economică Europeană, în art.48-49, după dispoziţiile referitoare la libera circulaţie a mărfurilor şi în corelaţie cu libera circulaţie a serviciilor şi capitalurilor.

Libera circulaţie a lucrărilor se defineşte prin dreptul de a răspunde la oferte privind locuri de muncă, de a se deplasa în acest scop pe teritoriul statelor membre, de a rămâne pe teritoriul statelor membre pentru a desfăşura o activitate, precum şi de a rămâne pe teritoriul unuia din acestea după ce o persoană a desfăşurat o activitate (art.48 par.3).

Deci libera circulaţie presupune de la început că lucrătorul care se deplasează răspunde unei oferte efectiv făcute cu privire la un loc de muncă. Nu este vorba, aşadar, de dreptul de a se deplasa în mod liber pe teritoriul ţărilor membre pentru a căuta un loc de muncă[55].

Ca un corolar al acestei libertăţi, statelor membre li se cere să abolească orice discriminare între lucrători bazată pe naţionalitate, cu privire la angajare, remunerare şi celelalte condiţii de muncă şi angajare. (art.48, par.2). Totuşi, o restricţie importantă este adusă de paragraful 3 al aceluiaşi articol, prin care statele membre pot limita dreptul liberei circulaţii pentru raţiuni de ordine publică, securitate publică şi sănătate publică.

---

[53] **Nicolae Voiculescu,** *op. cit.,* p.43
[54] *Idem,* p.44
[55] *Ibidem*

Lucrătorii sunt principalii beneficiari ai dreptului de liberă circulaţie. Capitolul I al Titlului al III –lea din Tratatul Comunităţii Europene, consolidat prin tratatul de la Amsterdam în 1997 este denumit, sintetic "Lucrătorii". La art.39 se dispune că în vederea asigurării liberei lor circulaţii în spaţiul comunitar, este necesară "…eliminarea oricărei discriminări, bazată pe cetăţenie, între lucrătorii statelor membre, în ce priveşte ocuparea locurilor de muncă, remunerarea şi alte condiţii de muncă…", sub rezerva respectării condiţiilor referitoare la ordinea publică, sănătatea şi securitatea publică.

Utilizarea termenului de „lucrător" poate părea surprinzătoare, în condiţiile în care dreptul român al muncii nu foloseşte o atare terminologie. Cu toate acestea, necesitatea folosirii lui este justificată înainte de toate, prin rolul dreptului comunitar de apropiere a diferitelor sisteme naţionale de drept, ce cunosc noţiuni şi reglementări conforme cu propriile tradiţii economico-juridice. De altfel, Curtea a sesizat încă din 1964 posibilitatea apariţiei unor controverse pe această temă, subliniind că noţiunea de „lucrător" „...este specifică dreptului comunitar şi nu dreptului intern, căci dacă acest termen ar fi avut originea în dreptul intern, atunci fiecare stat ar fi avut posibilitatea de a modifica înţelesul noţiunii de lucrător migrant, eliminând astfel anumite categorii de persoane de beneficiul protecţiei sociale acordate de Tratat...".

Desigur opţiunea pentru acest termen se justifică prin extinderea sferei de cuprindere şi la alte persoane care, propriu-zis, nu au calitatea de salariat. Este vorba, mai întâi de şomeri sau, în general de lucrătorii „inactivi" din diverse motive, care continuă să beneficieze totuşi de unele avantaje oferite de reglementările în materie (dreptul la libera circulaţie, dreptul de a ocupa un loc de muncă în statul de primire, dreptul la protecţie socială, în aceleaşi condiţii cu cea de care beneficiază lucrătorii statului de primire etc.). Apoi, s-ar putea include în acest concept şi micii întreprinzători sau liber-profesioniştii ce îşi exercită activitatea fără a avea, propriu-zis, o relaţie de muncă.

În lipsa unei definiţii a lucrătorului în dreptul comunitar, dar şi în contextul preocupărilor pentru asigurarea protecţiei sociale acordată persoanelor care, în urma muncii depuse, primesc o remuneraţie echivalentă, diversele reglementări adoptate în această materie şi îndeosebi, jurisprudenţa Curţii de la Luxemburg au conturat, cu destulă precizie, elementele definitorii şi cumulative ce caracterizează noţiunea de „lucrător", astfel:

Lucrătorul trebuie să presteze o activitate economică;

Activitatea prestată trebuie să fie remunerată;

Activitatea remunerată să se desfăşoare în cadrul unui raport de muncă, caracterizat în principal de subordonarea faţă de beneficiarul prestaţiei.

Instanţa supremă comunitară a întărit ideea, în diverse ocazii, potrivit cu care noţiunea de „lucrător" trebuie interpretată, în ceea ce priveşte drepturile acordate

de Tratat şi de legislaţia secundară, într-un mod extensiv, în schimb, prevederile ce conţin excepţii şi derogări de la libera circulaţie a lucrătorilor trebuie interpretate restrictiv.

Pe plan comunitar, noţiunea de „lucrător" are implicaţii nu neapărat asupra raporturilor specifice dintre el şi angajator, cât mai ales prin prisma locului în care şi-a dobândit această calitate şi locul în care doreşte să presteze o activitate, conform propriei sale calificări ce sunt situate în state diferite. De asemenea, raportarea la definiţiile oferite de reglementările naţionale în domeniu capătă o importanţă sporită, din perspectiva asigurării egalităţii de tratament între lucrătorii naţionali şi cei străini[56].

Europa „socială" este „conturată" la ora actuală, de cele aproximativ 70 de regulamente şi directive adoptate.

II.2.Obligaţia de informare

Pentru a asigura o mai mare transparenţă pe piaţa muncii, Directiva 91/533/CEE stabileşte obligaţia patronului de a informa pe fiecare angajat în parte, în scris, asupra principalelor condiţii de angajare şi de muncă.

Originile acestei directive se regăsesc în art.117 al Tratatului CEE care dispune că statele membre sunt chemate, prin toate mijloacele, să amelioreze condiţiile de viaţă şi de muncă ale lucrătorilor în general şi ale salariaţilor în special. Pe aceeaşi linie de gândire se înscrie şi Carta Comunitară a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor, care obligă statele comunitare ca, potrivit modalităţilor proprii fiecărei ţări, să asigure precizarea condiţiilor de muncă ale fiecărui lucrător fie prin lege, fie prin convenţii colective, fie prin contracte individuale de muncă.

Şi în cazul acestei directive, Uniunea Europeană operează cu o serie de concepte -cheie ce se regăsesc în dreptul naţional cum ar fi "patron", "lucrător", "angajat" (salariat) , "contract de muncă". Este de observat că directiva pe care o comentăm are ca subiecţi, alături de patroni, pe lucrători - personal care prestează o muncă în cadrul unui raport de muncă şi nu numai pe salariaţi - persoane ce prestează activitatea în cadrul unui raport de muncă generat de încheierea unui contract individual de muncă.

Ilustrativ în acest sens este şi titlul directivei care vorbeşte de "condiţiile aplicabile contractului sau raportului de muncă". Aşadar, în concepţia Directivei 91/533, noţiunea de lucrător este cu mult mai largă decât aceea de salariat. De altfel, în preambulul acesteia, necesitatea elaborării unui asemenea instrument comunitar în materie este justificată şi prin faptul ca "dezvoltarea, în statele

---

[56]**Andrei Popescu, Tiberiu Savu**, *Noţiunea de „lucrător" în dreptul comunitar,* în „Revista română de dreptul muncii", nr.4/2002, p.12-24; **Andrei Popescu, Nicolae Voiculescu,** *op.cit.,* p.107-109.

membre, a unor noi forme de muncă a condus la multiplicarea tipurilor de raporturi de muncă".

Cu toate că experienţa statelor membre în această materie este diferită, totuşi unele state au considerat necesar să adopte reglementări care să supună raporturile de muncă unor "exigenţe de formă" care să asigure protecţia salariaţilor împotriva unor eventuale necunoaşteri a propriilor drepturi şi să ofere o mai mare transparenţă pe piaţa muncii. Aceste cerinţe nu alterează însă regula, acceptată unanim, că forma scrisă a contractului de muncă este cerută ad probationem şi nu ad validitatem.

Obiectivele urmărite de aceasta Directivă ar putea fi sintetizate astfel:

– necesitatea stabilirii, la nivel comunitar, a unei obligaţii generale potrivit căreia fiecare salariat trebuie să dispună de un document care să cuprindă informaţii cu privire la elementele esenţiale ale contractului sau raportului său de muncă; evident, din raţiuni de flexibilitate a reglementarii, statele membre pot exclude din câmpul de aplicare al Directivei, anumite cazuri limitate de raporturi de muncă (art.1, pct.2);

– obligaţia de informare nu trebuie îndeplinită de patron; ea poate fi acoperită prin intermediul unui contract scris, al unei scrisori de angajare, al unuia sau mai multor alte documente sau, în lipsa acestora, al unor declaraţii scrise de patron;

– obligaţia de informare se referă şi la salariaţii care, în cadrul pieţei interne a Uniunii, sunt detaşaţi, în considerarea serviciului, dintr-un stat în altul (art.4 - "lucrătorul expatriat");

– obligaţia statului de a garanta salariaţilor posibilitatea de a-şi valorifica drepturile ce decurg din Directivă.

Fiind o directivă, statele membre trebuie să adopte acele măsuri legislative pentru a se conforma acesteia. O contribuţie esenţială în aplicarea spiritului directivei o pot avea partenerii sociali - patronatul şi sindicatele - care pot, pe calea negocierii colective - relua şi dezvolta cadrul juridic statuat prin acest important instrument de politică socială al Uniunii Europene. Orice dezvoltări ale textului directivei sunt, după cum se cunoaşte, permise cu singura condiţie de a contribui la realizarea ţelului, a obiectivelor promovate de Uniunea Europeană prin acest instrument comunitar.

II.3. Protecţia tinerilor în muncă

În dreptul comunitar, cea mai importantă directivă privind protecţia tinerilor în procesul muncii este Directiva Consiliului94/33/CE, care, spre deosebire de normele O.I.M., introduce standarde mai ridicate de protecţie.

Directiva a fost adoptată plecându-se de la premisa că aplicarea prevederilor ei constituie un element concret în cadrul realizării dimensiunii sociale a pieţei interne. Ea dezvoltă prevederile cu valoare de principiu cuprinse în art.20 şi 22 ale

Cartei comunitare a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor adoptată cu ocazia Consiliului european de la Strasbourg, la 9 decembrie 1989.

Directiva este structurată în patru secţiuni, ultima secţiune fiind rezervată dispoziţiilor cu caracter tehnic, de transpunere în practică a acesteia. Prima secţiune afirmă a serie de principii esenţiale pentru dreptul social comunitar şi anume: interzicerea muncii copiilor; munca desfăşurată de copii şi adolescenţi trebuie să fie strict reglementată şi protejată; statul este chemat să vegheze ca fiecare patron să asigure tinerilor condiţii de munca adaptate vârstei lor, fără a dauna securităţii, sănătăţii sau dezvoltării lor fizice, psihice, morale, sociale sau să compromită educaţia acestora.

Trebuie să subliniem că, este pentru prima data când, într-un document internaţional, este definit tânărul drept acea persoană în vârstă de până la 28 de ani, adolescentul - persoana între 15 şi 18 de ani şi copilul - persoana de până la 15 ani. În genere, reglementările Organizaţiei Internaţionale a Muncii se preocupă de protecţia tinerilor în procesul muncii, stabilind vârsta minimă de angajare (14-15 ani) şi reglementând durata muncii pentru tineri în vârstă de cel mult 18 ani.

II.4. Principiul egalităţii de şanse

Sediul materiei se află în art.100, 119 şi 253 al Tratatului asupra Comunităţii Europene şi în Protocolul asupra art.119 din Tratatul de Ia Maastricht.

Obiectivul urmărit este acela de a asigura egalitatea de şanse şi de tratament între bărbaţi şi femei. Tratatul de Ia Roma a consacrat, prin art.119 destinat a evita concurenţa neloială, egalitatea de remunerare pentru o muncă de o valoare egală între femei şi bărbaţi. În înţelesul acestui articol, plata "înseamnă salariul minim sau obişnuit, fie în numerar, fie în bunuri, pe care muncitorul îi primeşte, direct sau indirect, de la angajatorul său". Plata egală, fără discriminarea bazată pe sex, înseamnă, în egală măsură, că acea plată pentru aceeaşi muncă în unităţi de produse va fi calculată pe baza aceleiaşi unităţi de măsură şi că plata pentru muncă în unitatea de timp va fi aceeaşi pentru aceeaşi activitate.

Dispoziţia cu putere de principiu cu privire la nediscriminarea bazată pe sex, cuprinsă în art.119, a fost dezvoltată printr-o serie de directive, recunoscute fund de cea mai mare importantă, legate chiar de esenţa pieţei interne:

– Directiva 75/117/CEE, care adânceşte explicitarea principiului plăţii egale, astfel încât să includă plata egală pentru munca de valoare egală;

– Directiva 76/207/CEE, care prevede tratamentul egal pentru bărbaţi şi femei în procesul angajării;

– Directiva 79/7/CEE, care aplică principiul tratamentului egal în materia securităţii sociale;

– Directiva 86/378/CEE, care extinde principiul tratamentului egal în sistemul pensiilor profesionale;

– Directiva 86/613/CEE, care prevede tratamentul egal în privinţa liberilor întreprinzători;

– Directiva 92/85/CEE, care se referă la necesitatea introducerii măsurilor de încurajare a sănătăţii şi securităţii în muncă a femeilor gravide şi lucrătoarelor care au născut recent sau care alăptează;

– Decizia Comisiei 95/420/CE care amendează Decizia Comisiei 82/43/CEE în legătură cu înfiinţarea unui Comitet consultativ privind şansele egale între femei şi bărbaţi;

– Directiva 96/34/GE ce transpune în practică acordul cadru privind concediul paternal încheiat între UNICE, CEEP şi CES

– Directiva 97/80/GE privind aducerea dovezii în cazurile de discriminare P0 bază de sex;

– Directiva 2000/78/CE privind crearea unui cadru general în favoarea egalităţii de tratament în domeniul ocupării şi al muncii.

Astfel este şi cazul Directivei 75/117/CEE privind apropierea legislaţilor statelor membre referitoare la aplicarea principiului salarizării egale între bărbaţi şi femei care, în art.1, stabileşte că principiul egalităţii de remunerare înseamnă, pentru aceeaşi muncă sau pentru munca căreia i se atribuie o valoare egală, eliminarea oricăror discriminări bazate pe sex. În particular, atunci când este folosit un sistem de clasificare profesională pentru stabilirea remuneraţiilor, acest sistem trebuie să fie bazat pe criterii comune atât pentru bărbaţi cat şi pentru femei. În acest mod, protecţia se întinde asupra muncilor de valoare egală şi acoperă nu numai locurile de muncă mixte (cele ocupate atât de bărbaţi cat şi de femei).

Extinzând practic art.119 al Tratatului de la Roma, Directiva 76/207/CEE stabileşte obligaţia statelor membre de a insera în legislaţiile lor naţionale dispoziţiile necesare pentru a asigura egalitatea de tratament între bărbaţi şi femei în ceea ce priveşte accesul la locurile de muncă, formare, promovare profesională, ca şi în ceea ce priveşte condiţiile de muncă.

Directiva 76/207/CEE nu defineşte conceptele de discriminare directă sau indirectă. Dat fiind că, ulterior, Consiliul a adoptat Directiva 2000/43/CE din 29 iunie 2000 privind punerea în aplicare a principiului egalităţii de tratament între persoane fără deosebire de rasă sau origine etnică, precum şi Directiva 2000/78/CE din 27 noiembrie 2000 privind crearea unui cadru general în favoarea egalităţii de tratament în materie de ocupare şi muncă ce definesc discriminarea directă indirectă, a fost necesară adoptarea Directivei 2002/73/CE care adaugă aceste definiţii în domeniul acoperit de Directiva 76/207/CEE.

Directiva modificatoare defineşte totodată hărţuirea şi hărţuirea sexuală ca fiind contrare egalităţii de tratament între bărbaţi şi femei. Se subliniază că aceste forme de discriminare se manifestă nu numai la locurile de muncă, dar, de

asemenea, cu ocazia accederii la un loc de muncă şi la formare profesională, ca şi în cadrul angajării şi al muncii.

Directiva 79/7/CEE privind implementarea progresivă a principiului egalităţii de tratament între bărbaţi şi femei în domeniul securităţii sociale a reprezentat extinderea principiului egalităţii de tratament într-un nou domeniu, cel al securităţii sociale. Ea se aplică lucrătorilor, categorie înţeleasă în sens larg şi care cuprinde salariaţii, lucrătorii independenţi, bolnavii şi accidentaţii, şomerii involuntari în căutarea unui loc de muncă, pensionarii şi invalizii.

Directiva 86/378/CEE privind aplicarea principiului egalităţii de tratament între bărbaţi şi femei în regimurile profesionale de securitate socială, care este complementară Directivei 79/7, introduce principiul egalităţii de tratament în domeniul sistemului de pensii profesionale, existent pe lângă cel public. Cu câteva excepţii, Directiva 86/378/CEE este elaborată în termeni aproape identici cu cei folosiţi în Directiva 79/7/CEE.

Directiva 86/613/CEE urmăreşte să asigure aplicarea principiului egalităţii de tratament între bărbaţii şi femeile ce desfăşoară o activitate ca lucrători independenţi sau contribuie la desfăşurarea unei astfel de activităţi, cu privire la acele aspecte neacoperite de directivele 76/207 şi 79/7 fiind deci complementară acestor directive. Directiva se aplică tuturor persoanelor ce desfăşoară o activitate profitabilă în nume propriu,, inclusiv fermierii şi membrii profesiilor liberale şi soţilor lor ce nu sunt angajaţi sau parteneri (art.2).

Directiva 96/34/CE referitoare la acordul cadru privind concediul paternal încheiat între UNICE, CEEP şi CES are ca obiectiv transpunerea în practică a acordului cadru încheiat între organizaţiile interprofesionale cu vocaţie generală şi anume Uniunea Confederaţiilor Industriei şi Patronatului din Europa (UNICE) , Centrul European al Întreprinderii Publice (CEEP) şi Confederaţia Europeană a Sindicatelor (CES).

Acordul conferă muncitorilor şi lucrătoarelor un drept individual la concediu parental, ca urmare a naşterii sau adopţiei unui copil, pentru a se putea ocupa de acesta timp de cel puţin trei luni până la o vârstă determinată ce poate merge până la 8 ani, ce urmează a fi stabilită de statele membre si/sau de partenerii sociali.

Directiva Consiliului 2000/43/EC privind implementarea principiului tratamentului egal între persoane indiferent de originea etnică sau rasială are în vedere eliminarea discriminării directe (când o persoană este tratată mai puţin favorabil decât alta, a fost sau va fi tratată astfel în situaţii comparabile, pe motivul originii etnice sau rasiale) sau a celei indirecte (când o prevedere, un criteriu sau o practică aparent neutre ar pune persoane de o anumită origine etnică sau rasială în dezavantaj, în comparaţie cu alte persoane).

Considerându-se că discriminarea bazată pe religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală poate compromite realizarea obiectivelor prevăzute în

tratatele comunitare şi în mod special a unui nivel de ocupare şi de protecţie socială ridicat, precum şi ameliorarea nivelului calităţii vieţii, al coeziunii economice şi sociale, al solidarităţii şi liberei circulaţii a persoanelor, s-a simţit necesitatea asigurării cadrului general care să elimine orice discriminare directă sau indirectă întemeiată pe aceste criterii. În acest sens, a fost adoptată Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 privind crearea unui cadru general în favoarea egalităţii de tratament în domeniul ocupării şi al muncii.

II.5. Condiţiile de muncă

Sediul materiei se regăseşte în art.75, 100A, 118, 118A şi 235 al Tratatutui Comunităţii Europene, art.30-39 al Tratatului EURATOM şi art.3 şi 46 al Tratatului CECA.

Obiectivele în materie sunt clar definite în art.118 şi 118A din Tratatul asupra Comunităţii Europene în sensul că acestea se angajează ca, printr-o armonizare tot mai accentuată, să contribuie la ameliorarea mediului de muncă pentru a proteja sănătatea şi securitatea lucrătorilor. În acest sens, Comunitatea Europeană este mandatată să edicteze prescripţiile minimale, autorizând statele membre să stabilească, dacă au posibilitatea, să asigure un nivel al protecţiei mai ridicat.

Pentru realizarea acestui obiectiv, în 1980, prin Directiva - cadru 80/1107/CEE s-a statuat asupra protecţiei contra riscurilor rezultând din expunerea în timpul muncii la agenţi chimici, fizici şi biologici, directivă care în prezent nu mai este în vigoare.

În aplicarea acestei directive au fost elaborate patru directive specifice:

82/602 privind protecţia contra riscurilor de satumism;

83/477asupra ambianţei;

86/188 asupra zgomotului;

88/364 asupra protecţiei contra anumitor agenţi.

Totodată, Directiva-cadru nr.89/391/CEE, prin articolul 16 paragraful 1, a constituit baza pentru adoptarea a unui număr de 17 directive specifice care acoperă problematica sănătăţii în domenii particulare. Astfel, două dintre ele cuprind norme specifice privind exigenţele minime de sănătate şi securitate ce trebuie îndeplinite la locul de muncă şi în privinţa instalaţiilor întrebuinţate. Alte directive individuale detaliază securitatea muncii pe domenii economice sau în funcţie de factorii de risc, cum sunt: echipamentul personal de protecţie, manipularea greutăţilor, muncă desfăşurată în fata unor ecrane de monitorizare, agenţii cancerigeni, agenţii biologici, pentru lucrătorii din construcţii care lucrează pe şantiere temporare sau mobile, în industria extractivă de foraj, în industria extractivă sub cerul liber sau în subteran sau în industria pescuitului. O directivă specifică se refera la exigenţele minime de dotare a locurilor de muncă cu panouri

de avertizare privind sănătatea şi/sau securitatea, iar o alta, pe care am menţionat-o anterior, la introducerea de măsuri vizând îmbunătăţirea condiţiilor de sănătate şi securitate la locul de muncă pentru femeile ce muncesc şi sunt însărcinate, au născut recent sau alăptează.

II.6. Timpul de lucru

Directiva Consiliului şi a Parlamentului 2003/88/CEE din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de muncă reprezintă încă un pas în conturarea dreptului social comunitar. Ea este chemată ca, pe aceasta cale, flexibilă, (a unei directive şi nu a unui regulament) să armonizeze legislaţia muncii a statelor membre în domeniul timpului de muncă.

Ideile călăuzitoare ale acestei directive sunt următoarele:

a) îmbunătăţirea condiţiilor de siguranţă, a igienei şi a sănătăţii lucrătorilor;

b) toţi lucrătorii trebuie să dispună de perioade de odihnă suficiente. Perioadele de odihnă trebuie exprimate în unităţi de timp, adică: zile, ore şi/sau fracţii de zile sau ore. Lucrătorii comunităţii trebuie să beneficieze de perioade minime de odihnă-zilnic, săptămânal, anual şi de perioade adecvate de pauză. Se impune în acest context să se prevadă de asemenea, un plafon pentru durata de lucru a săptămânii;

c) se impune să se ţină cont de principiile Organizaţiei Internaţionale a Muncii, pentru îmbunătăţirea timpului de lucru, inclusiv pentru lucrul de noapte;

d) există posibilitatea limitării duratei lucrului de noapte, inclusiv a orelor suplimentare, urmând să se prevadă că, în cazul recurgerii în mod regulat la munca de noapte, angajatorul trebuie să informeze despre acest fapt autorităţile competente;

e) este important ca lucrătorii pe timp de noapte să beneficieze de consult medical periodic gratuit, iar dacă problemele de sănătate o impun, să fie transferaţi, în măsura posibilităţilor, la activităţile de zi pentru care sunt apţi;

f) situaţia lucrătorilor în tură, impune ca nivelul lor de protecţie în materie de siguranţă şi de sănătate să fie adaptat naturii muncii lor, iar serviciile şi mijloacele de protecţie şi de prevenţie să fie organizate şi să funcţioneze într-un mod eficient.

Directiva 2003/88/CEE fixează prevederile minimale de siguranţă şi sănătate în materia organizării timpului de lucru. Ea se aplică atât activităţilor din sectorul public, cât şi privat:

a. perioadelor minime de odihnă zilnic, săptămânală, concediului anual cât şi timpului de pauză şi duratei maximale săptămânale de lucru;

b. anumitor aspecte ale lucrului de noapte, a muncii plasate şi a ritmului de lucru.

II.7. Munca cu timp parţial

Acordul-cadru privind munca cu timp parţial încheiat între Uniunea Confederaţiilor din Industrie şi a Angajatorilor din Europa (UNICE), Confederaţia Europeană a Sindicatelor (CES) şi Centrul European al Întreprinderilor cu Participare Publică (CEEP) este o contribuţie la strategia generală a ocupării în spaţiul comunitar, care promovează formele flexibile de lucru.

Recunoscând diversitatea situaţiilor existente în statele membre, precum şi faptul că munca cu timp parţial este o caracteristică a ocupării în anumite sectoare şi activităţi, acordul-cadru enunţă principiile generale şi prescripţiile minimale relative la munca cu timp parţial. El este concretizarea voinţei partenerilor sociali de a stabili un cadru general pentru eliminarea discriminărilor cu privire la lucrătorii cu timp parţial pe o bază acceptabilă pentru angajatori şi pentru lucrători.

Acordul-cadru are ca obiectiv principal asigurarea condiţiilor vizând suprimarea discriminărilor la care ar putea fi expuşi lucrătorii cu timp parţial. De asemenea, urmăreşte dezvoltarea muncii cu timp parţial pe o bază voluntară, ca şi organizarea flexibilă a timpului de lucru într-o manieră care să ţină seama de necesităţile angajatorilor şi lucrătorilor.

În accepţiunea acordului-cadru, "lucrătorul cu timp parţial" este salariatul a cărui durată normală de muncă, calculată săptămânal sau ca medie pe o perioadă de lucru ce poate ajunge până la un an, este inferioară celei unui muncitor cu norma întreagă comparabilă.

II.8. Munca pe durată determinată

Directiva 1999/70/CE, ca şi precedenta, a fost adoptată făcându-se aplicarea articolului 139 paragraful 2 al Tratatului CEE, astfel cum a fost modificat prin Tratatul de la Amsterdam, conform căruia partenerii sociali pot solicita ca acordurile la nivel comunitar să fie aplicate printr-o decizie a Consiliului la propunerea Comisiei.

Semnatarii acordului-cadru recunosc, în preambulul acestuia, că la scară mondială, totuşi contractele cu durată nedeterminată sunt şi rămân forma generală a relaţiilor de muncă între angajatori şi lucrători. Totodată, se recunoaşte că încheierea contractelor cu durată determinată răspunde, în anumite circumstanţe, atât necesităţilor angajatorilor cât şi ale lucrătorilor.

Acordul-cadru enunţă principiile generale şi prescripţiile minimale relative la munca cu durată determinată, subliniindu-se că aplicarea lor detaliată trebuie să ia în considerare realităţile situaţiilor specifice naţionale, sectoriale şi sezoniere. El ilustrează voinţa partenerilor sociali de a stabili un cadru general pentru a asigura egalitatea de tratament pentru lucrătorii cu durată determinată

protejându-i contra discriminării şi circumstanţiind utilizarea contractelor de muncă cu durată determinată pe o bază acceptabilă pentru angajatori şi lucrători.

II.9. Munca prin agent de muncă temporar

Convenţia 181 din 1997 referitoare la agenţiile private de ocupare a locurilor de muncă adoptată de O.I.M. prevede că prin noţiunea de agenţie de ocupare a locurilor de muncă se înţelege, printre altele, orice persoană fizică sau juridică, independentă de autorităţile publice, care prestează servicii ce constau în angajarea de lucrători cu scopul de a-i pune la dispoziţia unei terţe persoane fizice sau juridice, denumită „întreprindere utilizatoare”, care le stabileşte sarcinile şi supraveghează executarea lor.

II.10. Securitatea socială[57]

Relaţiile dintre partenerii sociali şi-au găsit o atentă reglementare în dreptul comunitar, ca o recunoaştere a necesităţii asigurării democratismului acestora. Totodată, normele comunitare instituie un parteneriat între lucrători şi angajatori, interesele acestora fiind complementare.

În acest fel, dialogul social la toate nivelurile contribuie în mod esenţial la aplicarea normelor comunitare în materia dreptului muncii şi securităţii sociale, constituind în acelaşi timp o premisă a adoptării de noi standarde specifice.

Menţionăm spre exemplificare, Directiva Consiliului 91/533/CEE din 14 octombrie 1991 referitoare la obligaţia patronului de a informa lucrătorul asupra condiţiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă, care are rolul de a asigura o mai mare transparenţă pe piaţa muncii, Directiva Consiliului 94/45/CE din 22 septembrie 1994 privind instituirea unui comitet european de întreprindere sau a unei proceduri în întreprinderile de dimensiune comunitară în vederea informării şi consultării lucrătorilor[58], Decizia 98/500/CE a Comisiei din 20 mai 1998 privind instituirea de comitete de dialog sectorial menite să favorizeze dialogul între partenerii sociali la nivel european, Decizia 1999/207/CE a Consiliului din 9 martie 1999 ce reformează comitetul permanent de ocupare.

Libertatea de circulaţie, garantată de tratatele comunitare muncitorilor şi lucrătorilor independenţi şi familiilor lor ar fi fost lipsită de multe din efectele sale dacă aceştia exercitându-şi acest drept, ar fi riscat să piardă prestaţiile privind securitatea socială obţinute în statul de reşedinţă.

---

[57]**Nicolae Voiculescu,** *Drept şi instituţii sociale internaţionale*, p.294-302, **Andrei Popescu**, *Reglementări ale relaţiilor de muncă*, p.266-268

[58] Această directivă are drept obiect perfecţionarea dreptului lucrătorilor la informare şi consultare în întreprinderile de dimensiune comunitară (care angajează cel puţin 1000 de lucrători în statele membre şi, în cel puţin două state membre diferite, cel puţin 150 de lucrători în fiecare dintre acestea) şi în grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară.

Conform legislaţiei statelor membre, atât acordarea beneficiilor sociale cât şi cuantumul acestora depind de numărul şi valoarea contribuţiilor către instituţia responsabilă pentru securitate socială în statut respectiv. Acordarea prestaţiilor este deseori condiţionată de rezidenţa solicitantului în statul responsabil pentru plata acestora.

Având în vedere această situaţie, articolul 51 al Tratatului CEE instituie un sistem care să permită lucrătorilor migranţi şi celor dependenţi de ei:

a) totalizarea, pentru obţinerea şi menţinerea dreptului la prestaţii ca şi pentru calculul acestora, a oricărei perioade luate în considerare de către diferite legislaţii naţionale;

b) plata de prestaţii persoanelor rezidente pe teritoriile statelor membre.

Aşadar, se urmăreşte coordonarea prevederilor legislaţiilor privind securitatea socială, în scopul evitării instituirii de obstacole pentru libera circulaţie a forţei de muncă. Conform dispoziţiilor art.51, lucrătorul străin rezident al ţărilor Uniunii Europene va trebui să beneficieze de prestaţii sociale în aceleaşi condiţii ca şi naţionalii, indiferent de teritoriul pe care el rezidează.

Coordonarea regimurilor de securitate socială nu vizează elaborarea unui sistem autonom de securitate socială propriu lucrătorilor migranţi. Sistemele naţionale subzidă, dar acestea devin permeabile în corelarea cu celelalte sisteme de securitate socială.

În acest spirit a fost elaborată şi Recomandarea Consiliului nr.92/441/CEE, din 24 iunie 1992 privind criteriile comune relative la resursele şi prestaţiile satisfăcătoare în sistemele de securitate socială precum şi Recomandarea Consiliului nr.92/442/CEE, din 27 iulie 1992, privind convergenţa obiectivelor şi politicilor de securitate socială.

Ca şi în celelalte domenii, dispoziţiile cu caracter de principiu ale Tratatului CEE au fost dezvoltate la legislaţia derivată. Astfel, printr-o serie de regulamente ,între care cel mai important fiind Regulamentul nr.1408/71 referitor la aplicarea regimurilor de securitate socială salariaţilor, lucrătorilor independenţi şi membrilor familiilor acestora care se deplasează în interiorul comunităţii precum şi Regulamentul nr.574/72 care stabileşte modalităţile de aplicare a Regulamentului nr.1408/71 s-a structurat un sistem comunitar al securităţii sociale destinat să desfiinţeze, pe cât posibil, limitările teritoriale în aplicarea diferitelor scheme de securitate socială existente în cadrul Uniunii.

Dar, complexitatea acestor regulamente, ca şi dificultatea concilierii sistemelor autonome ale statelor membre cu cerinţele Comunităţii, au determinat unele dificultăţi, care au impus completarea acestora cu alte regulamente ce au amendat pe cele două amintite (2001/836, 1305/89, 2332/89, 1247/92, 1945/93).

II.11. Detaşarea lucrătorilor în cadrul prestărilor de servicii (Legea nr.344/2006[59])

Realizarea pieţei interne oferă un cadru dinamic prestării de servicii transnaţionale, determinând un număr tot mai mare de întreprinderi să detaşeze lucrători în vederea efectuării cu titlu temporar a unei munci pe teritoriu unui stat membru, altul decât cel în care-şi desfăşoară în mod obişnuit activitatea. De aici a decurs activitatea elaborării unui instrument comunitar flexibil, care este Directiva 96/71/CE.

În sensul directivei, prestarea de servicii poate consta fie în executarea de lucrări de către o întreprindere, în numele său şi sub conducerea sa, în cadrul unui contract încheiat între această întreprindere şi destinatarul prestărilor de servicii, fie prin punerea la dispoziţie de lucrători pentru utilizarea de către o întreprindere, în cadrul unei pieţe publice sau private.

II.12. Transfer de întreprindere sau părţi de întreprindere

Directiva Consiliului 2001/23/CE a fost adoptată cu luarea în considerare a evoluţiei economice ce antrenează pe plan naţional şi comunitar modificări ale structurilor întreprinderilor, care se manifestă, între altele, prin transferul acestora sau al unor părţi a acestora ce rezultă din cesiuni şi fuziuni şi care pot afecta drepturile lucrătorilor. Ea înlocuieşte o directivă anterioară, 77/187/CEE a Consiliului, aducând clarificări în special în ceea ce priveşte noţiunea de transfer în lumina jurisprudenţei Curţii Europene de Justiţie.

II.13. Concedieri colective

Directiva Consiliului 98/59/CE din 20 iunie 1998 reglementează apropierea legislaţiile statelor membre referitoare la concedierile colective (directiva a fost transpunsă identic în legislaţi munciidin România).

Prin concedieri colective, se înţeleg concedierile efectuate de un angajator pentru unul sau mai multe motive ce nu sunt imputabile persoanei lucrătorilor, în cazul în care, potrivit alegerii efectuate de statele membre, numărul concedierilor este:

a) fie, pentru a perioadă de 30 de zile;

- cel puţin egală cu 10 în unităţile care angajează în mod obişnuit mai mult de 20 şi mai puţi de l 00 de lucrători;
- cel puţin egală cu 10% din numărul lucrătorilor din unităţile care angajează în mod obişnuit cel puţin 100, dar nu mai puţin de 300 de lucrători;
- cel puţin egală cu 30, în unităţile care angajează în mod obişnuit cel puţin 300 de lucrători.

---

[59] Privind detaşarea salariaţilor în cadrul prestării de servicii transnaţionale, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I nr.636 din 24 iulie 2006

b) fie, pentru a perioadă de 90 de zile, cel puţin egal cu 20, oricare ar fi numărul lucrătorilor angajaţi în mod obişnuit în unităţile respective.

Directiva impune obligaţia în sarcina angajatorilor care preconizează concedieri colective de a declanşa, în timp util, consultări cu reprezentanţii lucrătorilor pentru analizarea posibilităţilor de atenuare a consecinţelor prin recurgerea la măsuri sociale complementare care vizează în special să sprijine redistribuirea sau reconversia lucrătorilor disponibilizaţi. Pentru această angajatorul trebuie să furnizeze reprezentanţilor lucrătorilor a serie de informaţii utile privind motivele proiectului de concediere, numărul şi categoriile de lucrători care urmează să fie disponibilizaţi, criteriile preconizate pentru alegerea lucrătorilor care urmează să fie disponibilizaţi etc.

O secţiune specială a directivei se referă la procedura de concediere colectivă, în centrul căreia este situată obligaţia patronului de a notifica în scris autorităţii publice competente orice proiect de concediere colectivă.

Statele membre pot totuşi să prevadă că, în cazul unui proiect de concediere colectivă legat de încetarea activităţilor unităţii ca rezultat al unei hotărâri judecătoreşti, angajatorul nu va fi obligat să ratifice în scris autoritatea publică competentă decât la cererea acesteia.

II.14. Protecţia lucrătorilor în caz de insolvabilitate a angajatorului

În situaţia în care întreprinderile sunt confruntate cu situaţii economice deosebite, ce pot afecta în mod serios drepturile salariaţilor, dreptul comunitar prevede printr-un sistem integrat de directive apărarea acestor drepturi (în special ale salariaţilor cu grad sporit de risc, cum sunt tinerii, persoanele cu handicap s.a.) , ca şi antrenarea lucrătorilor la luarea deciziilor celor mai adecvate din punct de vedere economic şi social.

În acest sens a fost adoptată Directiva 80/987/CEE din 20 octombrie 1980 privind apropierea legislaţiilor statelor membre referitoare la protecţia salariaţilor în cazul insolvabilităţii patronului. Directiva se aplică creanţelor salariaţilor care rezultă din contracte sau raporturi de muncă şi care există faţă de patronii care se află în stare de insolvabilitate.

Prin această directivă se creează a serie de garanţii pentru eventualitatea când patronul devine insolvabil, salariile neplătite la momentul respectiv fiind, parţial, achitate dintr-un fond de garantare, creat în fiecare stat membru.

II.15. Şomaj şi ocupare

Un obiectiv mai larg, urmărit cu deosebită atenţie în ultimii ani de către instituţiile comunitare, este acela al promovării unui grad cât mai înalt de ocupare a forţei de muncă. În acest sens, o serie de rezoluţii şi recomandări ale

Consiliului si-au propus stabilirea unor idei-cadru de acţiune comunitară în domeniu prin:

– Rezoluţia Consiliului, din 12 iulie 1982, privind o acţiune comunitară pentru combaterea şomajului;
– Rezoluţia Consiliului, din 7 iunie 1984, privind contribuţia iniţiativelor locale de creare de locuri de muncă şi lupta contra şomajului;
– Recomandarea Consiliului nr.86/379/CEE din 24 iulie 1986 privind angajarea persoanelor cu handicap în Comunitate.

De asemenea, a serie de acte comunitare cu putere juridică sporită au concretizat în ultimi ani atenţia deosebită acordată asigurării la nivelul Uniunii a unui nivel înalt de ocupare. Regulamentul (CEE) nr.1888/84 al Consiliului din 26 iunie 1984 a instituit măsuri specifice de interes comunitar în domeniul ocupării.

Regulamentul a fost adoptat pentru a răspunde necesităţii structurării unei politici de angajare a cărei principală caracteristică trebuie să fie ameliorarea perspectivelor de angajare categoriile de persoane cel mai greu afectate de şomaj. Aceste programe sau măsuri vizează cu deosebire încurajarea pensionării anticipate a lucrătorilor în vârstă pentru a se permite crearea de locuri de muncă pentru categoriile de persoane aflate în şomaj. Regulamentul are în vedere adoptarea de măsuri speciale în favoarea Marii Britanii, dar impune a serie de condiţii generale în spaţiul comunitar pentru programele sau măsurile eligibile pentru un sprijin financiar al comunităţii şi anume:

a) să contribuie la realizarea obiectivelor politicii de ocupare a Comunităţii;

b) să fie compatibile cu alte politici comunitare;

c) să nu creeze distorsiuni ale concurenţei.

După scurta analiză efectuată asupra normelor comunitare de dreptul muncii, poate fi trasă concluzia că acestea preiau şi dezvoltă convenţii sau recomandări ale Organizaţiei Internaţionale a Muncii. Acest lucru poate fi lesne de observat prin faptul că reglementările comunitare de început au la bază principiile pe care Organizaţia Internaţională a Muncii le promovează şi chiar şi modul de organizare a activităţii pe care o desfăşoară.

Reglementările comunitare în dreptul muncii nu se suprapun cu cele ale Organizaţiei Internaţionale a Muncii, ci le dezvoltă, în sensul aplicării lor concrete la o zonă geografică puternic dezvoltată economic, cu un ridicat grad de civilizaţie şi în perspectiva aderării la Uniunea Europeană a statelor care îndeplinesc criteriile acesteia.

În prezent, nu există un “Cod al muncii european” care să constituie cadrul general de reglementare a raporturilor juridice de muncă, cum de fapt nu există nici un cod deontologic pentru o anumită profesie din Uniunea Europeană.

CAPITOLUL IV

FORMAREA PROFESIONALĂ INIŢIALĂ ŞI CONTINUĂ

I. Educaţia permanentă

În temeiul art.328 din Legea nr.1/2011 a educaţiei naţionale[60], educaţia permanentă reprezintă totalitatea activităţilor de învăţare realizate de fiecare persoană pe parcursul vieţii în contexte formale[61], nonformale[62] şi informale[63], în scopul formării sau dezvoltării competenţelor dintr-o multiplă perspectivă: personală, civică, socială ori ocupaţională (alin.2). Învăţarea pe tot parcursul vieţii cuprinde educaţia timpurie, învăţământul preuniversitar, învăţământul superior, educaţia şi formarea profesională continuă a adulţilor (alin.3).

Educaţia permanentă prin sistemul educaţional asigură:

a) completarea educaţiei de baza, prin educaţie recurentă sau compensatorie;

b) formarea profesională continuă prin: perfecţionarea pregătirii profesionale şi dobândirea unor noi calificări profesionale;

c) educaţia civică prin dobândirea competenţelor şi a atitudinilor necesare exercitării drepturilor şi asumării responsabilităţilor sociale ale fiecărui cetăţean;

d) educarea, cultivarea aptitudinilor şi a intereselor individuale ale cetăţeanului pentru îndeplinirea unui rol social activ[64].

---

[60] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 18 din 10 ianuarie 2011, cu modificările şi completările aduse de Legea nr.166/2011 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 709 din 7 octombrie 2011) şi Legea nr.283/2011 privind aprobarea Ordonanţei de urgenţă a Guvernului nr. 80/2010 pentru completarea art. 11 din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 37/2008 privind reglementarea unor măsuri financiare în domeniul bugetar (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 887 din 14 decembrie 2011).

[61] Potrivit art.330 alin.2 Legea nr.1/2011 a educaţiei naţionale, *învăţarea în context formal* reprezintă o învăţare organizată şi structurată, care se realizează într-un cadru instituţionalizat şi se fundamentează pe o proiectare didactică explicită. Acest tip de învăţare are asociate obiective, durate şi resurse, depinde de voinţa celui care învaţă şi se finalizează cu certificarea instituţionalizată a cunoştinţelor şi competenţelor dobândite.

[62] Alin.3 al art.330 prevede că *învăţarea în contexte nonformale* este considerată ca fiind învăţarea integrată în cadrul unor activităţi planificate, cu obiective de învăţare, care nu urmează în mod explicit un curriculum şi poate diferi ca durată. Acest tip de învăţare depinde de intenţia celui care învaţă şi nu conduce în mod automat la certificarea cunoştinţelor şi competenţelor dobândite.

[63] *Învăţarea în contexte informale* reprezintă rezultatul unor activităţi zilnice legate de muncă, mediul familial, timpul liber şi nu este organizată sau structurată din punct de vedere al obiectivelor, duratei ori sprijinului pentru învăţare. Acest tip de învăţare nu este dependent de intenţia celui care învaţă şi nu conduce în mod automat la certificarea cunoştinţelor şi competenţelor dobândite (art.330 alin.4).

[64] Art.3 din Ordonanţa Guvernului nr.102/1998 privind organizarea şi funcţionarea sistemului de educaţie permanentă prin instituţiile educaţionale, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.321 din 28 august 1998, aprobată cu modificări de Legea nr.133/2000, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 346 din 25 iulie 2000.

II. Formarea profesională iniţială

II. 1. Învăţământul preuniversitar

În temeiul art.23 alin.1 din Legea nr.1/2011 a educaţiei naţionale[65], sistemul naţional de învăţământ preuniversitar cuprinde următoarele niveluri:

- educaţia timpurie (0-6 ani), formată din nivelul antepreşcolar (0-3 ani) şi învăţământul preşcolar (3-6 ani), care cuprinde grupa mică, grupa mijlocie şi grupa mare;

- învăţământul primar, care cuprinde clasa pregătitoare şi clasele I-IV;

- învăţământul secundar, care cuprinde:

(i) învăţământul secundar inferior sau gimnazial, care cuprinde clasele V-IX;

(ii) învăţământul secundar superior sau liceal, care cuprinde clasele de liceu X-XII/XIII, cu următoarele filiere: teoretică, vocaţională şi tehnologică;

- învăţământul profesional, cu durată între 6 luni şi 2 ani;

- învăţământul terţiar nonuniversitar, care cuprinde învăţământul postliceal.

Învăţământul general obligatoriu este de 10 clase şi cuprinde învăţământul primar şi cel secundar inferior sau gimnazial, urmând ca învăţământul liceal să devină obligatoriu până cel mai târziu în anul 2020.

În învăţământul preuniversitar se aplică Curriculumul naţional, ca ansamblu coerent al planurilor-cadru de învăţământ şi al programelor şcolare din învăţământul preuniversitar, elaborat în conformitate cu nevoile specifice dezvoltării personale şi cu nevoile pieţei forţei de muncă şi ale fiecărei comunităţi, în baza principiului subsidiarităţii.

În temeiul art.65 din Legea nr.1/2011 a educaţiei naţionale, **planurile-cadru de învăţământ** cuprind disciplinele, domeniile de studiu, respectiv modulele de pregătire obligatorii şi opţionale, precum şi numărul minim şi maxim de ore aferente acestora. **Programele şcolare** stabilesc, pentru fiecare disciplină, domeniul de studiu/modulul de pregătire din planul de învăţământ, finalităţile urmărite şi evidenţiază conţinuturile fundamentale de ordin teoretic, experimental şi aplicativ, oferind orientări metodologice generale pentru realizarea şi evaluarea acestora.

---

[65] Pentru detalii privind organizarea învăţământului preuniversitar pe niveluri a se vedea Titlul II - *Învăţământul preuniversitar*, Capitolul II - *Structura sistemului naţional de învăţământ preuniversitar*, Secţiunea a 2-a - *Educaţia antepreşcolară*, Secţiunea a 3-a - *Învăţământul preşcolar*, Secţiunea a 4-a - *Învăţământul primar*, Secţiunea a 5-a - *Învăţământul gimnazial*, Secţiunea a 6-a - *Învăţământul liceal*, Secţiunea a 7-a - *Învăţământul tehnologic şi vocaţional*, Secţiunea a 8-a - *Învăţământul profesional*, Secţiunea a 11-a - *Învăţământul postliceal*.

II. 2. Învăţământul superior

Misiunea învăţământului superior, prevăzută de art.117 din Legea nr.1/2011 a educaţiei naţionale, este de a genera şi de a transfera cunoaştere către societate prin:

a) formare iniţială şi continuă la nivel universitar, în scopul dezvoltării personale, al inserţiei profesionale a individului şi a satisfacerii nevoii de competenţă a mediului socio-economic;

b) cercetare ştiinţifică, dezvoltare, inovare şi transfer tehnologic, prin creaţie individuală şi colectivă, în domeniul ştiinţelor, al ştiinţelor inginereşti, al artelor, al literelor, prin asigurarea performanţelor şi dezvoltării fizice şi sportive, precum şi valorificarea şi diseminarea rezultatelor acestora.

În temeiul art.137, programul de studii universitare reprezintă un grup de unităţi curriculare de predare, învăţare, cercetare, aplicaţii practice şi evaluare, planificate astfel încât să ducă la o calificare universitară certificată printr-o diplomă şi printr-un supliment de diplomă. Programele de studii universitare dau acces la ocupaţii şi funcţii specifice fiecărui ciclu de studii universitare absolvit. Curriculumul programului de studii universitare aprobat de către senatul universitar este concordant cu profilul calificării definit în Cadrul naţional al calificărilor şi se stabileşte astfel încât să maximizeze şansele obţinerii calificării dorite. Concordanţa dintre curriculum şi calificarea oferită de programul de studii universitare este un criteriu obligatoriu de evaluare a asigurării calităţii.

Programele de studii universitare sunt grupate pe domenii de studii şi organizate pe 3 cicluri de studiu: **licenţă, master, doctorat**.

Admiterea în programe de studii se organizează în temeiul unui regulament al instituţiei de învăţământ superior în concordanţă cu metodologia-cadru elaborată de Ministerul Educației Naționale (art.142 alin.1 şi 2). Condiţiile de admitere, inclusiv cifrele de şcolarizare trebuie făcute publice în fiecare an, de către universitate, cu cel puţin 6 luni înainte de susţinerea concursului de admitere.

Persoana admisă la un program de studii universitare de licenţă, master sau doctorat are calitatea de student, respectiv student-doctorand, pe întreaga perioadă a prezenţei sale în cadrul programului respectiv, de la înmatriculare şi până la susţinerea examenului de finalizare a studiilor sau exmatriculare, mai puţin pe perioadele de întrerupere a studiilor. Instituţia de învăţământ superior semnează cu fiecare student/student-doctorand/cursant/cercetător postdoctoral înmatriculat la un program de studii un contract de studii universitare în concordanţă cu prevederile regulamentelor de organizare şi desfăşurare a programelor de studii şi cu respectarea legislaţiei în vigoare. Contractele de studii nu se modifică în timpul anului universitar.

În cadrul Titlului III (Învăţământul superior), Capitolul III (Organizarea studiilor uiversitare) al Legii nr.1/2011 e educaţiei naţionale, Secţiunea a 7-a este dedicată evaluării studenţilor. Astfel, art.144 prevede că succesul academic al unui student pe parcursul unui program de studii este determinat prin evaluări sumative de tip examen şi prin evaluarea continuă. În acest sens, instituţiile de învăţământ superior dispun de metodologii de examinare aprobate de senatul universitar, care au în vedere asigurarea calităţii şi respectarea prevederilor Codului de etică şi deontologie universitară.

II. 2. 1. Studiile universitare de licenţă

Potrivit art.139 si art.140 alin.1 din Legea nr.1/2011 a educaţiei naţionale, programele de studii universitare de licenţă se pot organiza la următoarele forme de învăţământ:

- cu frecvenţă, caracterizată prin activităţi de învăţământ şi/sau de cercetare programate pe durata întregii zile, specifice fiecărui ciclu de studii universitare, aproximativ uniform distribuite săptămânal/zilnic pe parcursul semestrului şi presupunând întâlnirea nemijlocită, în spaţiul universitar, a studenţilor cu cadrele didactice şi de cercetare. În acest caz, durata specifică a studiilor universitare de licenţă este, după caz, de 3-4 ani[66]. Un procent de maximum 5% din numărul studenţilor cu frecvenţă dintr-un program de studii universitare de licenţă pot parcurge, cu aprobarea consiliului facultăţii, 2 ani de studii într-un singur an, cu excepţia instituţiilor de învăţământ superior medical şi al ultimului an de studii, în condiţiile prevăzute de regulamentele de organizare şi desfăşurare a programelor de studii şi cu respectarea legislaţiei în vigoare.

- cu frecvenţă redusă, caracterizată prin activităţi dedicate mai ales unor cursuri de sinteză şi pregătirii aplicative, programate în mod compact şi periodic, presupunând întâlnirea nemijlocită, în spaţiul universitar, a studenţilor cu cadrele didactice de predare, completate de alte mijloace de pregătire specifice învăţământului la distanţă;

- la distanţă, caracterizată prin utilizarea unor resurse electronice, informatice şi de comunicaţii specifice, activităţi de autoînvăţare şi autoevaluare completate de activităţi specifice de tutorat.

De la această regulă, fac excepţie programele de studii de licenţă din domeniile reglementate la nivelul Uniunii Europene, care se pot organiza numai la forma de învăţământ cu frecvenţă

Studiile universitare de licenţă corespund unui număr cuprins între minimum 180 şi maximum 240 de credite de studii transferabile (minim 60 de

[66] Art.150 alin.2 din Legea nr.1/2011 a educaţiei naţionale prevede că durata studiilor de licenţă pentru învăţământul universitar din domeniile ştiinţe inginereşti, ştiinţe juridice şi teologie pastorală este de 4 ani.

credite de studii transferabile pentru un an de studii, conform ECTS/SECT[67]) şi se finalizează prin nivelul 6 din EQF/CEC[68].

În cadrul studiilor universitare de licenţă este obligatorie efectuarea unor stagii de practică, universităţile având obligaţia de a asigura un minim de 30% din locurile de practică necesare, dintre care cel puţin 50% în afara lor.

În ceea ce priveşte admiterea în ciclul I de studii universitare. Art.151 dispune că pot participa la admitere absolvenţii de liceu cu diplomă de bacalaureat sau diplomă echivalentă, cu menţiunea că, în cadrul metodologiei proprii, instituţiile de învăţământ superior pot stabili facilităţi sau condiţii speciale referitoare la admiterea candidaţilor la programe de studii universitare de licenţă, care au obţinut în perioada studiilor liceale distincţii la olimpiadele şcolare şi/sau la alte concursuri naţionale sau internaţionale.

Studiile universitare de licenţă se finalizează cu un examen de licenţă sau examen de diplomă pentru învăţământul din domeniul ştiinţelor inginereşti[69]. Potrivit art.152 din Legea nr.1/2011 a educaţiei naţionale, diploma conferită după promovarea unui program de studii universitare de licenţă se numeşte diplomă de licenţă, diplomă de inginer sau, după caz, diplomă de urbanist, pe care se menţionează toate informaţiile necesare pentru a descrie programul de studii absolvit, inclusiv forma de învăţământ urmată şi titlul obţinut. Diploma de licenţă, diploma de inginer, respectiv diploma de urbanist sunt însoţite de suplimentul la diplomă şi se eliberează, gratuit, în limba română şi într-o limbă de circulaţie internaţională.

II. 2. 2. Studiile universitare de master

Art.153 alin.1 din Legea nr.1/2011 a educaţiei naţionale prevede că programele de studii universitare de master reprezintă al II-lea ciclu de studii universitare şi se finalizează prin nivelul 7 din EQF/CEC şi din Cadrul Naţional al Calificărilor. În completare amintim prevederile art.3 alin.2 din Hotărârea Guvernului nr.404/2006 privind organizarea şi desfăşurarea studiilor universitare de masterat[70] potrivit cărora studiile universitare de masterat asigură fie aprofundarea în domeniul studiilor de licenţă sau într-un domeniu apropiat, fie obţinerea de competenţe complementare în alte domenii, precum şi dezvoltarea capacităţilor de cercetare ştiinţifică. Observăm diferenţa de terminologie uzitată în

---

[67] ECTS/SECT - Sistemul european de credite transferabile (pct.22 din Anexa Legii nr.1/2011).

[68] EQF/CEC - Cadrul european al calificărilor pentru învăţare pe tot parcursul vieţii - este un instrument de referinţă pentru a compara nivelurile de calificare ale diferitelor sisteme de calificări şi care promovează atât învăţarea de-a lungul vieţii, cât şi egalitatea de şanse în societatea bazată pe cunoaştere, precum şi continuarea integrării cetăţenilor pe piaţa europeană a muncii, respectând în acelaşi timp marea diversitate a sistemelor naţionale de educaţie (pct.26 din Anexa Legii nr.1/2011).

[69] Art.143 alin.1 lit.a din Legea nr.1/2011 a educaţiei naţionale.

[70] Privind organizarea studiilor de masterat din România (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.319 din 10 aprilie 2006).

cele două acte normative. Considerăm că se impune utilizarea termenului de "master".

Programele de studii universitare de master pot fi:

a) **master profesional**, orientat preponderent spre formarea competenţelor profesionale;

b) **master de cercetare**, orientat preponderent spre formarea competenţelor de cercetare ştiinţifică. Învăţarea realizată în cadrul masterului de cercetare poate fi echivalată cu primul an de studiu din cadrul programelor de studii universitare de doctorat. Masterul de cercetare este exclusiv la forma de învăţământ cu frecvenţă şi poate fi organizat în cadrul şcolilor doctorale;

c) **master didactic**, organizat exclusiv la forma de învăţământ cu frecvenţă.

Pot organiza programe de studii universitare de master într-un domeniu acele instituţii de învăţământ superior care sunt acreditate sau autorizate provizoriu în acest scop[71]. Acestea au o durată normală de 1-2 ani[72], se pot organiza la forma de învăţământ cu frecvenţă sau cu frecvenţă redusă[73] (fără ca acest aspect să influenţeze durata studiilor[74]) şi corespund unui număr minim de credite de studii transferabile, cuprins între 60 şi 120. Mai multe detalii despre organizarea ciclului II de studii universitare ne oferă Hotărârea Guvernului nr.404/2006 în art.10, respectiv Legea nr.288/2004 privind organizarea studiilor universitare[75]. Astfel, regula este că studiile de master corespund unui număr de credite cuprins între 90 şi 120. Cu titlu de excepţie, în funcţie de durata studiilor universitare de licenţă, limita inferioară poate fi de 60 de credite de studiu transferabile. La învăţământul de zi, durata normală a studiilor universitare de master este de 1-2 ani şi corespunde unui număr de 30 de credite de studiu

---

[71] Art.154 alin.2 Legea nr.1/2011 a educaţiei naţionale. Potrivit art.155 alin.1 şi 2, acreditarea pentru o universitate a unui domeniu de studii universitare de master, împreună cu stabilirea numărului maxim al studenţilor care pot fi şcolarizaţi şi cărora li se poate acorda o diplomă de absolvire se realizează prin hotărâre a Guvernului, în urma evaluării externe realizate de către ARACIS sau de către o altă agenţie de asigurare a calităţii, din ţară sau străinătate, înregistrată în Registrul European pentru Asigurarea Calităţii în Învăţământul Superior, denumit în continuare EQAR. În cadrul domeniului acreditat sau autorizat provizoriu pentru studii universitare de master, programele de studii promovate sunt stabilite anual de către senatul universitar şi comunicate Ministerului Educaţiei, Cercetării, Tineretului şi Sportului până la data de 1 februarie a fiecărui an, pentru a fi publicate centralizat. Pentru detalii privind Instituţia Organizatoare de Studii Univeristare de Master (I.O.S.U.M.), a se vedea art.5-9 din Hotărârea Guvernului nr.404/2006.

[72] Potrivit art.153 alin.1 Legea nr.1/2011, pentru profesii reglementate prin norme, recomandări sau bune practici europene, ciclul I şi ciclul II de studii universitare pot fi oferite comasat, într-un program unitar de studii universitare cu o durată cuprinsă între 5 şi 6 ani, la învăţământul cu frecvenţă, în condiţiile prezentei legi, diplomele obţinute fiind echivalente diplomei de master.

[73] Art.15 din Hotărârea Guvernului nr.404/2006 face referire şi la forma de organizare la distanţă. Suntem de părere că această prevedere a fost abrogată tacit prin Legea nr.1/2011.

[74] Art.15 alin.2 din Hotărârea Guvernului nr.404/2006.

[75] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.614 din 7 iulie 2004 cu modificările şi completările ulterioare aduse prin Ordonanţa de urgenţă Guvernului nr.78/2005 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.629 din 19 iulie 2005) aprobată prin Legea nr.346/2005 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.1090 din 5 decembrie 2005).

transferabile pentru un semestru de studiu. Durata totală cumulată a ciclului I - studii universitare de licenţă şi a ciclului II - studii universitare de master trebuie să corespundă obţinerii a cel puţin 300 de credite de studiu transferabile. Absolvenţii doresc să ocupe posturi didactice în învăţământ trebuie să opteze pentru parcurgerea unui modul de pregătire psihopedagogic, care să corespundă unui număr de 30 sau 60 de credite, în funcţie de absolvirea sau nu a modulului opţional de pregătire psihopedagogică din planul de învăţământ al studiilor universitare de licenţă, precum şi a domeniului în care viitorii absolvenţi doresc să lucreze: învăţământul primar şi gimnazial, respectiv învăţământul liceal sau universitar.

În ceea ce priveşte admiterea în cadrul programelor de studii universitare de master, art.156 din Legea nr.1/2011 dispune că pot candida absolvenţii cu diplomă de licenţă sau echivalentă. Potrivit art.18 alin.2 din Hotărârea Guvernului nr.404/2006, persoana care a fost admisă la studiile universitare de master are calitatea de student şi poartă denumirea generică de masterand. Având această calitate de student, masterandul înscris la forma de învăţământ cu frecvenţă beneficiază de burse şi drepturi sociale în condiţiile legii. Bursa de master se acordă semestrial, într-un cuantum prevăzut pe baza criteriilor stabilite în regulamentul propriu al I.O.S.U.M. Bursa de master se acordă din veniturile I.O.S.U.M. provenite din sume alocate de la bugetul de stat, din venituri proprii, donaţii, sponsorizări şi din alte surse, în condiţiile legii.

Au dreptul să participe la concursul de admitere la studii universitare de master, în aceleaşi condiţii, următoarele categorii de persoane[76]:

a) absolvenţii cu diplomă de licenţă ai ciclului I de studii universitare - studiile universitare de licenţă, în concordanţă cu Legea nr.288/2004 privind organizarea studiilor universitare, indiferent de domeniul în care a fost dobândită diploma de licenţă;

b) absolvenţii cu diplomă de licenţă sau echivalentă ai studiilor universitare de lungă durată, obţinută până la absolvirea primei promoţii de studii universitare de licenţă, prevăzută anterior, indiferent de domeniul în care a fost dobândită diploma de licenţă.

În temeiul art.24 din Hotărârea Guvernului nr.404/2006, admiterea candidaţilor la studii universitare de master, indiferent de forma de învăţământ în care se organizează, se face prin concurs organizat anual, înainte de începerea anului universitar, organizat şi desfăşurat în conformitate cu regulamentul propriu. Concursul de admitere la studii universitare de master poate conţine o serie de probe scrise sau/şi orale, specifice domeniului de studiu. În cazul studiilor universitare de master organizate într-o limbă de circulaţie internaţională,

[76] Art.23 din Hotărârea Guvernului nr.404/2006.

concursul de admitere trebuie să conţină şi verificarea competenţelor lingvistice pentru limba de studiu.

Potrivit art.11 din Hotărârea Guvernului nr.404/2006, studiile universitare de master se desfăşoară conform ofertei educaţionale a Instituţia Organizatoare de Studii Univeristare de Master (I.O.S.U.M.) (în limba română, într-una din limbile minorităţilor naţionale sau într-o limbă de circulaţie internaţională). Pot fi cadre didactice în cadrul unui program de master numai acele cadre didactice care au obţinut titlul ştiinţific de doctor, iar titulari de curs numai cadrele didactice cu gradul didactic de profesor universitar, conferenţiar universitar sau lector/şef de lucrări.

Programul de pregătire universitară de master se desfăşoară pe baza planului de învăţământ aprobat de senatul universitar şi avizat de Ministerul Educaţiei şi Cercetării, în conformitate cu prevederile legale. Planul de învăţământ cuprinde atât discipline de cunoaştere avansată în cadrul domeniului de studii universitare de master, cât şi module de pregătire complementară necesare pentru o inserţie rapidă a absolventului de studii universitare de master pe piaţa muncii. Programul de pregătire al studentului trebuie să conţină şi o componentă de cercetare ştiinţifică sau creaţie vocaţională, în concordanţă cu specificul domeniului de studii, desfăşurată în cadrul unor echipe de cercetare ştiinţifică sau creaţie vocaţională din care pot face parte şi doctoranzi, cadre didactice, cercetători[77].

Ciclul de studii universitare de master se finalizează prin susţinerea unui examen de disertaţie[78], care presupune susţinerea unei lucrări de disertaţie. Cu această ocazie, masterandul trebuie să demonstreze cunoaşterea ştiinţifică avansată a temei abordate, să conţină elemente de originalitate în dezvoltarea sau soluţionarea temei, precum şi modalităţi de validare ştiinţifică a acestora[79]. Elaborarea şi prezentarea disertaţiei se pot face şi într-o limbă de circulaţie internaţională, conform prevederilor contractului de studii universitare de master, situaţie în care lucrarea va fi însoţită de un rezumat redactat în limba română.

Art.32 din Hotărârea Guvernului nr.404/2006 prevede că disertaţia se susţine în şedinţă publică în faţa comisiei de disertaţie, iar prezentarea disertaţiei trebuie să evidenţieze contribuţiile masterandului în realizarea ei şi elementele de originalitate.

Rezultatele evaluării disertaţiei se exprimă prin note de la 1 la 10, ca medie aritmetică a notelor acordate de fiecare membru al comisiei. Promovarea disertaţiei se face de către masteranzii care au obţinut cel puţin media 6. În cazul nepromovării disertaţiei, candidatul se poate prezenta la o a doua sesiune după ce

[77] Art.13 din Hotărârea Guvernului nr.404/2006.
[78] Art.143 alin.1 lit.b din Legea nr.1/2011.
[79] Art.27 din Hotărârea Guvernului nr.404/2006.

a integrat modificările recomandate de comisie. Dacă nici la a doua susţinere a disertaţiei masterandul nu obţine medie de promovare, acesta va primi un certificat de absolvire a programului de studii universitare de master.

În conformitate cu art.157 din Legea nr.1/2011, diploma conferită după promovarea unui program de studii universitare de master şi susţinerea cu succes a lucrării de disertaţie se numeşte diplomă de master şi cuprinde toate informaţiile necesare pentru a descrie programul de studii absolvit, inclusiv forma de învăţământ. Aceasta este însoţită de suplimentul la diplomă care se eliberează gratuit, în limba română şi o limbă de circulaţie internaţională.

II. 2. 3. Studiile universitare de doctorat

Potrivit art.158 din Legea nr.1/2011, studiile universitare de doctorat reprezintă al III-lea ciclu de studii universitare şi permit dobândirea unei calificări de nivelul 8 din EQF/CEC şi din Cadrul Naţional al Calificărilor. Sunt definite în art.4 lit.a din Codul studiilor universitare de doctorat[80] ca fiind ciclul superior de studii universitare a cărui finalitate constă în dezvoltarea resursei umane competente în realizarea cercetării ştiinţifice, capabile de inserţie pe piaţa muncii înalt calificate. Ele constau în formarea prin cercetare pentru cercetare-dezvoltare şi inovare şi constituie o experienţă profesională de cercetare, finalizată, după susţinerea tezei de doctorat, prin acordarea titlului de doctor.

Noua reglementare, în art.4 lit.f şi g, defineşte în mod diferit sintagmele *instituţie organizatoare de studii universitare de doctorat* şi *şcoală doctorală*.

Astfel, **instituţia organizatoare de studii universitare de doctorat** denumită în continuare IOSUD reprezintă instituţia care are dreptul de a organiza programe universitare de doctorat[81]. Poate fi constituită prin una dintre următoarele modalităţi:

a) dintr-o instituţie de învăţământ superior;

b) dintr-un consorţiu universitar;

c) din parteneriatul stabilit legal între prin încheierea de contracte de parteneriat, care nu duc la crearea unei noi persoane juridice, între o instituţie de învăţământ superior şi unităţi de cercetare-dezvoltare, respectiv între un consorţiu universitar şi unităţi de cercetare-dezvoltare.

IOSUD este condusă de consiliul pentru studiile universitare de doctorat, denumit în continuare CSUD, alcătuit din minimum 7 şi maximum 17 membri,

---

[80] Aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.681/2011, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.551 din 3 august 2011.

[81] Potrivit art.4 lit.d din Codul studiilor universitare de doctorat programul de studii universitare de doctorat, denumit în continuare programul de doctorat reprezintă totalitatea activităţilor în care este implicat studentul-doctorand, relevante din punctul de vedere al studiilor universitare de doctorat

dintre care unul este directorul[82] – membru de drept, cel puţin doi sunt aleşi prin votul universal, direct, secret şi egal unul al conducătorilor de doctorat din cadrul şcolilor doctorale din IOSUD şi unul al studenţilor-doctoranzi din cadrul şcolilor doctorale din IOSUD. Pot avea calitatea de membri ai CSUD persoane din cadrul IOSUD sau din afara acesteia, persoane din ţară sau din străinătate, personalităţi ştiinţifice sau personalităţi din sectoarele industriale şi socioeconomice relevante, reprezentanţi ai studenţilor-doctoranzi din cadrul şcolilor doctorale din IOSUD[83].

Şcoala doctorală este acea structură organizatorică şi administrativă constituită în cadrul IOSUD şi care oferă sprijinul necesar pentru desfăşurarea studiilor de doctorat într-o anumită disciplină sau tematică disciplinară ori interdisciplinară. Potrivit art.158 din Legea nr.1/2011 şi art.5 alin.1 din Codul studiilor universitare de doctorat, aceste studii se organizează în şcoli doctorale acreditate sau autorizate provizoriu care funcţionează în cadrul unei IOSUD. Şcoala doctorală este condusă de un director asimilat directorului de departament şi de consiliu asimilat consiliului departamentului. Din consiliul şcolii doctorale fac parte conducători de doctorat[84] din cadrul şcolii doctorale în proporţie de maximum 50%, studenţi-doctoranzi în proporţie de 20%, rotunjit în plus dacă este cazul, restul fiind completat cu membri din afara şcolii doctorale aleşi dintre personalităţi ştiinţifice a căror activitate ştiinţifică are o recunoaştere internaţională semnificativă şi/sau personalităţi din sectoarele industriale şi socioeconomice relevante[85]. Art.18 din Codul studiilor universitare de doctorat prevede că şcolile doctorale au obligaţia să ofere informaţii corecte şi complete privind programele de studii universitare de doctorat candidaţilor la aceste programe, comunităţii universitare şi altor persoane fizice sau juridice interesate. O altă obligaţie consacrată în art.20 este aceea ca, împreună cu conducătorul de doctorat, să informeze studentul-doctorand cu privire la etica ştiinţifică, profesională şi universitară şi de a verifica respectarea acesteia, inclusiv respectarea prevederilor deontologice pe parcursul realizării cercetării de doctorat şi în redactarea tezei de doctorat.

[82] Potrivit art.11 din Codul studiilor universitare de doctorat, CSUD este condus de un director numit în urma unui concurs public organizat de către instituţia care reprezintă legal IOSUD în baza unei metodologii propusă de către conducătorii instituţiilor componente ale IOSUD şi aprobată de către organele colective de conducere ale fiecărei instituţii componente a IOSUD (senatul universitar, consiliul ştiinţific, organul de conducere cu atribuţii similare consiliului ştiinţific, în funcţie de componenţa IOSUD). Funcţia de director al CSUD este asimilată funcţiei de prorector.

[83] Art.9 din Codul studiilor universitare de doctorat.

[84] Art.12 din Codul studiilor universitare de doctorat prevede că o şcoală doctorală se poate constitui numai dacă cuprinde cel puţin 3 conducători de doctorat.

[85] Pentru detalii, a se vedea art.14 şi urm. din Codul studiilor universitare de doctorat.

Aşa cum prevede art.158 alin.6 din Legea nr.1/2011, **programele de studii universitare de doctorat** sunt de două tipuri:

- **doctorat ştiinţific**, care are ca finalitate producerea de cunoaştere ştiinţifică originală, relevantă internaţional, pe baza unor metode ştiinţifice, organizat numai la forma de învăţământ cu frecvenţă. Doctoratul ştiinţific este o condiţie pentru cariera profesională în învăţământul superior şi cercetare;
- **doctorat profesional**, în domeniile artelor sau sportului, care are ca finalitate producerea de cunoaştere originală pe baza aplicării metodei ştiinţifice şi a reflecţiei sistematice, asupra unor creaţii artistice sau asupra unor performanţe sportive de înalt nivel naţional şi internaţional şi care poate constitui o bază pentru cariera profesională în învăţământul superior şi în cercetare în domeniile artelor şi sportului.

În ceea ce priveşte **conducătorul de doctorat**[86]**,** pot avea această calitate persoanele care au obţinut dreptul de conducere de doctorat înaintea intrării în vigoare a Legii nr.1/2011, precum şi persoanele care au obţinut atestatul de abilitare, având cel puţin funcţia de lector/şef de lucrări, respectiv de cercetător ştiinţific gradul III.

Procedura de admitere la studii universitare de doctorat este definită de art.32 alin.1 din Codul studiilor universitare de doctorat ca fiind procesul de selecţie a candidaţilor pentru fiecare poziţie vacantă de student-doctorand pe care conducătorii de doctorat din cadrul şcolii doctorale decid să o propună spre ocupare la un moment dat. Au dreptul să participe la procedura de admitere la studii universitare de doctorat numai absolvenţii cu diplomă de master sau echivalentă acesteia, din ţară şi din străinătate[87]. Selecţia candidatului la doctorat pentru o poziţie vacantă este realizată de către conducătorul de doctorat care supervizează respectiva poziţie. Persoana în cauză va fi înmatriculată ca *student-doctorand* numai în urma avizului favorabil al consiliului şcolii doctorale.

Programul de doctorat este structurat pe:

a) un **program de pregătire** bazat pe studii universitare avansate, în cadrul şcolii doctorale - instrument pentru îmbogăţirea cunoştinţelor studentului-doctorand şi care îi serveşte acestuia pentru derularea în bune condiţii a programului de cercetare ştiinţifică şi pentru dobândirea de competenţe avansate specifice ciclului de studii universitare de doctorat. Eventualele evaluări aferente cursurilor, seminarelor sau laboratoarelor din cadrul programului de pregătire bazat pe studii universitare avansate au un rol exclusiv informativ, nu sunt obligatorii pentru studenţii-doctoranzi şi nu pot condiţiona finanţarea studenţilor-doctoranzi ori parcursul acestora în cadrul programului de studii. Evaluarea în vederea acordării titlului de doctor se face pe baza tezei de doctorat şi a susţinerii

[86] Pentru detalii, a se vedea art.166-167 din Legea nr.1/2011, precum şi art.25-31 din Codul studiilor universitare de doctorat.
[87] Art.34 din Codul studiilor universitare de doctorat.

publice a acesteia. Durata acestuia nu poate depăşi 3 luni, cu excepţia programelor de studii universitare de doctorat din domeniile sănătate şi medicină veterinară

b) un **program individual de cercetare ştiinţifică** sau creaţie artistică care presupune participarea studentului-doctorand în unul sau mai multe proiecte ştiinţifice stabilite de către conducătorul de doctorat.

Potrivit art.30 din Codul studiilor universitare de doctorat, pentru desfăşurarea doctoratului, studentul-doctorand este sprijinit de o comisie de îndrumare, formată din alţi 3 membri care pot face parte din echipa de cercetare a conducătorului de doctorat, din alte persoane afiliate şcolii doctorale sau din cadre didactice şi de cercetare neafiliate acesteia. Componenţa comisiei de îndrumare este stabilită de conducătorul de doctorat în urma consultării cu studentul-doctorand.

În temeiul art.39 din Codul studiilor universitare de doctorat, **durata** programului de doctorat este, de regulă, de 3 ani. Prin excepţie, în cadrul învăţământului superior medical uman, medical veterinar şi farmaceutic, durata programului de doctorat este, de regulă, de 4 ani. Din motive temeinice, în condiţiile stabilite prin regulamentul şcolii doctorale, durata programului de doctorat poate fi *prelungită* cu 1-2 ani, cu aprobarea senatului universitar, la propunerea conducătorului de doctorat şi în limita fondurilor disponibile. Studiile universitare de doctorat se pot *întrerupe* din motive temeinice, în condiţiile stabilite prin regulamentul şcolii doctorale. Durata acestor studii se prelungeşte cu perioadele cumulate ale întreruperilor aprobate. Cu toate acestea, dacă studentul-doctorand nu reuşeşte să finalizeze teza în termenul stabilit potrivit contractului de studii universitare de doctorat, i se recunoaşte o perioadă de graţie de maximum 2 ani, a cărei depăşire duce la încetarea de drept a calităţii pe care o are prin exmatriculare.

Studiile universitare de doctorat **se finalizează** prin susţinerea publică a tezei de doctorat, în faţa unei comisii de susţinere publică a tezei de doctorat şi numai după ce conducătorul de doctorat şi comisia de îndrumare şi-au dat acordul. Art.67 alin.4 dispune că această comisie de doctorat este propusă de conducătorul de doctorat şi aprobată de consiliul şcolii doctorale. Comisia este alcătuită din cel puţin 5 membri: preşedintele, ca reprezentant al IOSUD; conducătorul de doctorat; cel puţin 3 referenţi oficiali, din ţară sau din străinătate, specialişti în domeniul în care a fost elaborată teza de doctorat şi din care cel puţin 2 îşi desfăşoară activitatea în afara IOSUD respective. Membrii comisiei de doctorat au titlul de doctor şi au cel puţin funcţia didactică de conferenţiar universitar sau de cercetător ştiinţific gradul II ori au calitatea de conducător de doctorat, în ţară sau în străinătate.

Susţinerea tezei de doctorat poate avea loc numai după evaluarea sa de către toţi membrii comisiei de doctorat şi în prezenţa a cel puţin 4 dintre aceştia, cu participarea obligatorie a preşedintelui comisiei şi a conducătorului de doctorat. Susţinerea publică trebuie să includă o sesiune de întrebări din partea membrilor comisiei de doctorat şi a publicului. Pe baza susţinerii publice a tezei de doctorat şi

a rapoartelor referenţilor oficiali, comisia de doctorat evaluează şi deliberează asupra calificativului pe care urmează să îl atribuie tezei de doctorat. Calificativele care pot fi atribuite sunt: "Excelent", "Foarte bine", "Bine", "Satisfăcător" şi "Nesatisfăcător". În acest din urmă caz, comisia de doctorat precizează elementele de conţinut care urmează să fie refăcute sau completate în teza de doctorat şi solicită o nouă susţinere publică a tezei. A doua susţinere publică a tezei are loc în faţa aceleiaşi comisii de doctorat ca şi în cazul primei susţineri. În cazul în care şi la a doua susţinere publică se obţine calificativul "Nesatisfăcător", titlul de doctor nu se acordă, iar studentul-doctorand este exmatriculat.

În situaţia atribuirii calificativului "Excelent", "Foarte bine", "Bine" sau "Satisfăcător"comisia de doctorat propune acordarea titlului de doctor CNATDCU, spre validare care, în urma evaluării dosarului, propune ministrului educaţiei, cercetării, tineretului şi sportului acordarea sau neacordarea titlului de doctor. În concluzie, titlul de doctor se atribuie prin ordin al ministrului educaţiei, cercetării, tineretului şi sportului.

În urma finalizării studiilor universitare de doctorat ştiinţific/profesional se conferă de către IOSUD diploma de doctor şi titlul de doctor în ştiinţe, respectiv într-un domeniu profesional, corespunzându-i acronimul Dr., respectiv Dr. P.

Pe diploma de doctor se va înscrie calificativul obţinut de studentul-doctorand, respectiv "Excelent", "Foarte bine", "Bine" sau "Satisfăcător".

Legislaţia actuală pune mare accent pe buna conduită în cercetarea ştiinţifică şi activitatea universitară a studentului-doctorand, unul din scopurile evaluării tezei de doctorat de către comisia amintită mai sus fiind acela de a depista eventualele abateri săvârşite, inclusiv plagierea rezultatelor sau publicaţiilor altor autori, confecţionarea de rezultate ori înlocuirea rezultatelor cu date fictive. Potrivit art.68 alin.2 din Codul studiilor universitare de doctorat, membrului comisiei de doctorat care constată astfel de nereguli îi revine obligaţia de a sesiza comisia de etică a instituţiei de învăţământ superior în care este înmatriculat studentul-doctorand şi comisia de etică a instituţiei în care este angajat conducătorul de doctorat pentru analiza şi soluţionarea cazului, inclusiv prin exmatricularea studentului-doctorand, precum şi de a notifica abaterile tuturor membrilor comisiei de doctorat, propunând acordarea calificativului "Nesatisfăcător".

II. 3. Învăţământul postuniversitar

Conform art.171 şi urm. din Legea nr.1/2011, învăţământul postuniversitar presupune parcurgerea de programe postdoctorale de cercetare avansată, precum şi programe postuniversitare de formare şi dezvoltare profesională continuă.

Programele postdoctorale de cercetare avansată:

a) sunt programe destinate persoanelor care au obţinut o diplomă de doctor în ştiinţe cu cel mult 5 ani înainte de admiterea în programul postdoctoral şi care

doresc să se perfecţioneze în cadrul unei alte instituţii decât cea în care au obţinut titlul de doctor;

b) asigură cadrul instituţional pentru dezvoltarea cercetărilor după finalizarea studiilor universitare de doctorat;

c) au o durată de minimum un an;

d) se pot finanţa de către instituţii publice sau de către operatori economici;

e) în cadrul instituţiilor de învăţământ superior se desfăşoară în cadrul unei şcoli doctorale pe baza planului de cercetare propus de cercetătorul postdoctoral şi aprobat de şcoala doctorală.

f) la finalizarea programului postdoctoral, IOSUD sau instituţia gazdă acordă un atestat de studii postdoctorale.

Programele postuniversitare de formare şi dezvoltare profesională continuă pot fi organizate de toate acele instituţii de învăţământ superior care au acreditate cel puţin programe de studii universitare de licenţă în domeniul ştiinţific respectiv. Au dreptul să participe la studii postuniversitare absolvenţii care au cel puţin studii universitare cu diplomă de licenţă sau echivalentă. La finalizarea programelor postuniversitare de formare şi dezvoltare profesională, instituţia organizatoare eliberează un certificat de atestare a competenţelor profesionale specifice programului.

III. Formarea profesională continuă

Formarea profesională şi evaluarea cunoştinţelor se fac pe baza standardelor ocupaţionale. Adoptarea în România a standardelor ocupaţionale a avut la bază nevoia de a asigura funcţionarea unui mecanism clar de cooperare între furnizorii de pregătire şi cerinţele reale ale locurilor de muncă. Pe plan internaţional există o tendinţă continuu crescătoare de adoptare a unor instrumente capabile să facă acest lucru. Indiferent de denumirea folosită - *standarde de aptitudini (Skill Standards) , standarde ocupaţionale (Occupational Standards) , standarde de competenţă (Competency Standards)* - scopul lor este acelaşi: de a oferi repere clare, de ordin calitativ, privind îndeplinirea corespunzătoare a activităţilor specifice locului de muncă.

Tendinţa actuală a organismelor europene în domeniul formării profesionale este de a crea o structură unitară pentru standardele de educaţie şi formare profesională (standarde VET) , utilizabile atât pentru formarea profesională iniţială cât şi pentru formarea profesională continuă.

Este acceptat la nivel european că standardele VET trebuie să conţină trei componente şi anume:

- *Specificaţii cerute la locul de muncă* (denumite standarde ocupaţionale/de competenţe/de calificare);

- *Specificaţii de evaluare (*denumite instrumente de evaluare/probe de evaluare);
- *Specificaţii de formare (*denumite programe de formare profesională cadru/curricula cadru).

În România, atribuţii în ceea ce priveşte aprobarea standardelor ocupaţionale şi a calificărilor, precum şi elaborarea şi validarea acestora are Autoritatea Naţională pentru Calificări, înfiinţată în temeiul art.340 din Legea nr.1/2011, prin Hotărârea Guvernului nr.556/2011 privind organizarea şi funcţionarea Autorităţii Naţionale pentru Calificări[88]. Aceasta este instituţia publică cu personalitate juridică, organ de specialitate în coordonarea Ministerului Educaţiei, Cercetării, Tineretului şi Sportului, înfiinţată prin reorganizarea Consiliului Naţional al Calificărilor şi Formării Profesionale a Adulţilor (C.N.C.F.P.A.) şi a Unităţii Executive a Consiliului Naţional al Calificărilor şi Formării Profesionale a Adulţilor (U.E.C.N.C.F.P.A.), instituţii care se desfiinţează.

Standardele ocupaţionale sunt utile pentru:

- fundamentarea programelor de formare profesională;
- validarea şi recunoaşterea competenţelor profesionale dobândite pe cale non formală şi informală;
- specialişti în orientare profesională;
- furnizori de formare profesională;
- cursanţi;
- angajatori.

Standardele ocupaţionale nu trebuie să se axeze doar pe nevoile de moment ale unei ocupaţii, ci trebuie să aibă o orientare spre viitor. Forţa de muncă şi organizaţiile care oferă locuri de muncă din România cunosc o continuă dinamică odată ce economia se dezvoltă şi se restructurează. Standardele ocupaţionale care sunt prea aproape de practicile şi funcţiunile de muncă curente pot deveni în scurt timp depăşite ca rezultat al introducerii noilor tehnologii şi sisteme de organizare a muncii.

III. 1. Formarea profesională a adulţilor

III. 1. 1. Reguli generale

În sensul art.1 din Ordonanţa Guvernului nr.129/2000 privind formarea profesională a adulţilor[89], adulţii sunt persoanele care au vârsta la care pot stabili raporturi de munca şi pot participa la programe de formare profesională, în

[88] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.435 din 22 iunie 2011

[89] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.711 din 30 septembrie 2002 aprobată cu modificări şi completări de Legea nr.375/2002 publicata in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I, nr. 436 din 21 iunie 2002, şi modificată ulterior de Ordonanţa Guvernului nr.76/2004, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.791 din 27 august 2004.

condiţiile legii. Coroborând acest text legal cu prevederile art.13 alin. 1 şi 2 din Codul muncii, conchidem că, în cadrul sintagmei *formarea profesională a adulţilor,* prin adult înţelegem persoana fizică, salariat sau nu, ce a împlinit vârsta de 16 ani, ca regulă, respectiv 15 ani, cu titlu de excepţie.

Adulţii au drepturi egale de acces la formare profesională, fără discriminări pe criterii de vârstă, sex, rasă, origine etnică, apartenenţă politică sau religioasă. Toate categoriile de angajatori (societăţile comerciale, companiile şi societăţile naţionale, regiile autonome şi alte unităţi aflate sub autoritatea administraţiei publice centrale sau locale, unităţile şi instituţiile finanţate din fonduri bugetare şi extrabugetare) trebuie să ia toate măsurile pentru a asigura condiţii salariaţilor de a avea acces periodic la formarea profesională. Drepturile şi obligaţiile ce revin angajatorilor şi salariaţilor în perioada în care salariaţii sunt cuprinşi în cursuri de formare profesională vor fi prevăzute în contractul colectiv sau, după caz, în contractul individual de muncă.

Potrivit art.3 din Ordonanţa Guvernului nr.129/2000 privind formarea profesională a adulţilor, formarea profesională a adulţilor are ca principale obiective:

- facilitarea integrării sociale a indivizilor în concordanta cu aspiraţiile lor profesionale şi cu necesităţile pieţei muncii;
- pregătirea resurselor umane capabile sa contribuie la creşterea competitivitatii forţei de munca;
- actualizarea cunoştinţelor şi perfecţionarea pregătirii profesionale în ocupaţia de baza, precum şi în ocupaţii înrudite;
- schimbarea calificării, determinata de restructurarea economică, de mobilitatea socială sau de modificări ale capacităţii de munca;
- însuşirea unor cunoştinţe avansate, metode şi procedee moderne necesare pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu.

Formarea profesională a adulţilor cuprinde **formarea profesională iniţială** şi **formarea profesională continuă** organizată prin alte forme decât cele specifice sistemului naţional de învăţământ. **Formarea profesională iniţială a adulţilor** asigură pregătirea necesară pentru dobândirea competenţelor profesionale minime necesare pentru obţinerea unui loc de muncă, unde competenta profesională reprezintă capacitatea de a realiza activităţile cerute la locul de munca la nivelul calitativ specificat în standardul ocupaţional. **Formarea profesională continuă** este ulterioară formării iniţiale şi asigură adulţilor fie dezvoltarea competenţelor profesionale deja dobândite, fie dobândirea de noi competenţe (art.4).

Competenţele profesionale se dobândesc prin iniţiere, calificare/recalificare, perfecţionare/specializare, recalificare, definite astfel în cadrul art.5 Ordonanţa Guvernului nr.129/2000 privind formarea profesională a adulţilor:

a) **iniţierea** reprezintă dobândirea uneia sau mai multor competenţe specifice unei calificări conform standardului ocupaţional sau de pregătire profesională;

b) **calificarea**, respectiv **recalificarea**, reprezintă pregatirea profesională care conduce la dobândirea unui ansamblu de competenţe profesionale care permit unei persoane să desfăşoare activităţi specifice uneia sau mai multor ocupaţii;

c) **perfecţionarea**, respectiv **specializarea**, reprezintă pregătirea profesională care conduce la dezvoltarea sau completarea cunoştinţelor, deprinderilor sau competenţelor profesionale ale unei persoane care deţine deja o calificare, respectiv dezvoltarea competenţelor în cadrul aceleiaşi calificări, dobândirea de competenţe noi în aceeasi arie ocupaţională sau într-o arie ocupaţională nouă, dobândirea de competenţe fundamentale/cheie sau competenţe tehnice noi, specifice mai multor ocupaţii.

III. 1. 2. Organizarea formării profesionale a adulţilor

Aşa cum dispune art.7 din actul normativ cadru, formarea profesională a adulţilor se organizează în mod distinct pe niveluri de pregătire, profesii, ocupaţii, meserii şi specialităţi, ţinându-se seama de nevoile angajatorilor, de competenţele de bază ale adulţilor, de cerinţele posturilor pe care aceştia le ocupă şi de posibilităţile lor de promovare sau de încadrare în muncă, precum şi de cerinţele de pe piaţa muncii şi aspiraţiile adulţilor. Şi în cadrul formării profesionale a adulţilor funcţionează sistemul de credite transferabile, pe baza cărora se poate atesta dobândirea de competenţe profesionale noi.

Formarea profesională a adulţilor se realizează prin programe de formare profesională ce cuprind totalitatea activităţilor de pregatire teoretică şi/sau practică în vederea realizării obiectivelor de formare de competenţe pentru un anumit domeniu. Ele asigură dobândirea unor competenţe profesionale în conformitate cu standardele ocupaţionale, respectiv standardele de pregătire profesională[90], recunoscute la nivel national. În temeiul art.8 alin.3 din Ordonanţa Guvernului nr.129/2000, Agenţiei Naţionale pentru Ocuparea Forţei de Muncă îi revin atribuţii privind coordonarea la nivel naţional a activităţii de formare profesională a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă şi organizarea de profgrame de formare profesională pentru aceste categorii de persoane.

Elementele principale ale programelor de formare profesională sunt[91]:

a) <u>obiectivele</u> programului de formare profesionala exprimate in competentele profesionale ce urmeaza sa fie dobandite de fiecare persoana care urmeaza programul;

b) <u>durata</u> de pregatire pentru realizarea obiectivelor propuse;

c) <u>numarul</u> minim si maxim de participanti pentru un ciclu sau o serie de pregatire;

---

[90] Art.12 alin.2 prevede că standardul ocupaţional, respectiv standardul de pregătire profesională, este documentul care precizează competenţele profesionale necesare practicării unei ocupatţi, respectiv specifice unei calificări.

[91] Art.14 alin.1 din Ordonanţa Guvernului nr.129/2000.

d) calificarea persoanelor cu atributii de instruire teoretica si practica, denumite in continuare formatori;

e) programa de pregatire;

f) mijloacele si metodele prin care se asigura transmiterea si asimilarea cunostintelor si formarea deprinderilor practice necesare ocupatiei respective;

g) dotarile, echipamentele si materialele necesare formarii;

h) procedura de evaluare in conformitate cu obiectivele specifice programului de formare profesionala.

În condiţiile Ordonanţei Guvernului nr.129/2000, au calitatea de furnizori de formare profesională a adulţilor:

- persoane fizice, în cazul uceniciei;
- persoanele juridice de drept public sau privat;
- centrele de formare profesională, cu sau fără personalitate juridică, înfiinţate, potrivit legii, de persoane juridice de drept public sau privat.

În continuare amintim art.18, potrivit căruia furnizorii de formare profesională pot organiza programe de formare profesională, finalizate prin certificate de calificare sau de absolvire cu recunoaştere nationala, **numai dacă** au prevăzut în statut sau, după caz, în autorizaţia pentru desfăşurarea unor activităţi independente, activităţi de formare profesională şi sunt autorizaţi în condiţiile legii. Activitatea de autorizare a furnizorilor de formare profesională va fi coordonată de Autoritatea Naţională pentru Calificări.

III. 1. 3. Evaluarea şi certificarea formării profesionale a adulţilor

Programele de formare profesională se finalizează cu susţinerea unui examen de absolvire care, potrivit art.29, reprezintă un set de probe teoretice si/sau practice prin care se constata dobândirea competentelor specifice programului de formare profesională.

In funcție de tipul programului și de formele de realizare a formării profesionale, furnizorul de formare profesională autorizat poate elibera următoarele tipuri de certificate:

a) pentru cursuri de calificare sau recalificare și pentru ucenicie la locul de munca, **certificat de calificare profesionala**;

b) pentru cursuri și stagii de inițiere, precum și pentru cursuri și stagii de perfecționare sau de specializare, **certificat de absolvire**;

c) în cazul programelor de formare profesională structurate pe module, la terminarea fiecărui modul, după susținerea testului de evaluare, se eliberează **certificat de absolvire** cu menționarea competentelor profesionale dobândite, cuantificate în credite transferabile.

III. 2. Formarea profesională a salariaţilor

III. 2. 1. Obiective principale

Potrivit art.192 din Codul muncii, **formarea profesională a salariaţilor are următoarele obiective principale:**

- adaptarea salariatului la cerinţele postului sau ale locului de muncă;
- obţinerea unei calificări profesionale;
- actualizarea cunoştinţelor şi deprinderilor specifice postului şi locului de muncă şi perfecţionarea pregătirii profesionale pentru ocupaţia de bază;
- reconversia profesională determinată de restructurări socio-economice;
- dobândirea unor cunoştinţe avansate, a unor metode şi procedee moderne, necesare pentru realizarea activităţilor profesionale;
- prevenirea riscului şomajului;
- promovarea în muncă şi dezvoltarea carierei profesionale.

Codul muncii stabileşte pentru angajator obligaţia de a asigura salariaţilor accesul periodic la formarea profesională. Este o obligaţie de diligentă, al cărei scop este ca salariatul să îşi poată desfăşura activitatea în concordanţă cu evoluţia procesului de muncă. Obligaţia angajatorului se poate concretiza fie prin iniţiativa şi susţinerea financiară a salariatului de a urma un program de formare profesională, fie prin acordul pe care îl dă la solicitarea angajatului de a urma, într-o anumită parte a timpului de muncă, un asemenea program[92]. Baza legală a acestei obligaţii o regăsim în art. 194 din Codul muncii care prevede că **angajatorii au obligaţia de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toţi salariaţii, cu suportarea cheltuielilor generate, după cum urmează:**

- cel puţin o dată la 2 ani, dacă au cel puţin 21 de salariaţi;
- cel puţin o dată la 3 ani, dacă au sub 21 de salariaţi.

Având în vedere caracterul sinalagmatic al contractului individual de muncă, acestei obligaţii a angajatorului îi corespunde dreptul corelativ al salariaţilor de a avea acces la formarea profesională, prevăzut de art.39 alin.1 lit.g din Codul muncii.

Prevederile Codului muncii cu privire la formare profesională asigură, pe de o parte, creşterea pregătirii profesionale a salariaţilor si, pe de altă parte, garanţia

[92] De exemplu, art. L. 6111-1 din Codul muncii francez prevede că formarea profesională constituie o obligaţie naţională, iar formarea profesională continuă face parte din educaţia permanentă. Alin. 3 al aceluiaşi articol stabileşte că statul, colectivităţile locale, instituţiile publice, instituţiile publice şi private de învăţământ, asociaţiile, organizaţiile profesionale, sindicale şi familiale, precum şi întreprinderile concură la asigurarea formării profesionale. Art. L. 6314-1 din acelaşi Cod precizează că lucrătorul angajat în viata activă sau persoana care intră în activitate are dreptul la o calificare profesională şi trebuie să poată urma, din iniţiativa sa, o modalitate de formare profesională, să dobândească o calificare corespunzătoare nevoilor economiei. în consecinţă, în legislaţia franceză este recunoscut salariatului un drept la calificare profesională - **Jean Pelissier, Alain Supiot, Antoine Jeammaud**, *Droit du travail*, 21^{e} edition, Dalloz, Paris, 2002, p.287 şi urm.

că angajatorul va beneficia de pe urma cheltuielilor făcute în scopul pregătirii profesionale a angajaţilor săi. Potrivit dispoziţiilor Codului muncii, **formarea profesională a salariaţilor se realizează prin următoarele forme**[93]:

- participarea la cursuri organizate de către angajator sau de către servicii de formare profesională din ţară sau străinătate;
- stagii de adaptare profesională la cerinţele postului şi ale locului de muncă;
- stagii de practică şi specializare în ţară şi străinătate;
- ucenicie organizată la locul de muncă;
- formare individualizată;
- alte forme de pregătire convenite între angajator şi salariat.

În temeiul art.18 alin.3 şi 4 din Ordonanţa Guvernului nr.129/2000, angajatorii care organizează programe de formare profesională pentru salariaţii proprii pot elibera certificate de absolvire, cu menţiunea că acestea sunt recunoscute numai în cadrul unităţilor respective. Excepţie face situaţia în care angajatorii sunt autorizaţi ca furnizori de formare profesională potrivit legii, când certificatele au recunoaştere naţională.

III. 2. 2. Formarea profesională din iniţiativa angajatorului

Angajatorul - persoană juridică - are obligaţia de a elabora planuri anuale de formare profesională, consultând sindicatul sau, după caz, reprezentanţii salariaţilor (art.195 alin. 1 din Codul muncii). Obligaţia elaborării planului anual de formare profesională se naşte la momentul la care numărul mediu anual de salariaţi ai unei persoane juridice depăşeşte 20 de persoane. Această regulă nu rezultă în mod expres din formularea textului de lege, însă ar fi exagerat să consideram că, dacă în cursul unui an calendaristic, pentru scurt timp, numărul salariaţilor unui angajator depăşeşte 20 de persoane, se naşte automat în sarcina acestuia obligaţia întocmirii planului de formare profesională. Această interpretare are la bază însăşi raţiunea întocmirii planului de formare profesională - de a asigura avantaje ambelor părţi ale raportului de muncă, angajatul lărgindu-şi sfera competenţelor profesionale, iar angajatorul urmând a beneficia de o calitate sporită a muncii prestate. În aceste condiţii, depăşirea pentru scurt timp a numărului de 20 de salariaţi la nivelul unităţii, determinată în principal de considerente sezoniere, nu duce automat la stabilirea în sarcina angajatorului a obligaţiei de întocmire a planului anual de formare profesională. Acest plan face parte integrantă din contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate, iar salariaţii au dreptul să fie informaţi cu privire la conţinutul lui. După cum putem observa, textul de lege nu face nicio referire la termenul şi modalitatea de

---

[93] **Alexandru Ţiclea**, *op.cit.,* p.279.

informare a salariaţilor. Suntem de părere că planul anual de formare profesională trebuie adus la cunoştinţa tuturor salariaţilor din unitate cât mai repede posibil, prin afişarea în interiorul unităţii, în locuri adecvate şi uşor accesibile pentru angajaţi.

Proiectul planului de formare profesională se elaborează de regulă la sfârşitul anului calendaristic, pentru anul următor. Proiectul planului se întocmeşte fie de către compartimentul resurse umane al unităţii, fie de către specialişti în domeniul resurse umane din cadrul unor firme de profil, ţinându-se cont de următoarele criterii:

- vor fi identificate posturi, pentru care este necesară formarea profesională - deci nu vor fi, nominalizaţi în mod direct salariaţii care urmează să beneficieze de programe de formare profesională într-un an calendaristic;
- vor fi identificate căile de realizare a formarii profesionale;
- vor fi indicate resursele financiare alocate formării profesionale a propriilor salariaţi, având în vedere faptul că toate cheltuielile aferente realizării planului anual de formare profesională se suportă în întregime de către angajator, întrucât participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este iniţiată de către acesta. Se impune precizarea potrivit căreia cheltuielile efectuate de către angajator pentru pregătirea profesională şi perfecţionarea angajaţilor în legătură cu activitatea desfăşurată la locul de muncă nu sunt incluse în veniturile salariale - ca avantaje de natură salarială şi, implicit, nu sunt impozabile pentru salariaţi în sensul impozitului pe venit.

Regula este că angajatorul suportă toate cheltuielile de formare profesională, dacă iniţiativa îi aparţine. Trebuie subliniate două aspecte:

- salariatul nu poate fi obligat să participe la cursuri sau stagii de formare profesională, dacă nu s-a obligat la acestea prin contractul individual de muncă şi
- salariatul nu poate fi obligat la suportarea unor cheltuieli ocazionate de cursurile sau stagiile de formare profesională, art.197 alin.1 precizând că *toate cheltuielile* sunt suportate de către angajatorul care a avut iniţiativa.

Potrivit art.197 alin.2 şi 3 din Codul muncii, pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională, salariatul va beneficia, pe toată durata formării profesionale, de toate drepturile salariale deţinute şi de vechime la acel loc de muncă, această perioadă fiind considerată stagiu de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.

Art.9 din Ordonanţa Guvernului nr.129/2000 prevede faptul că, pentru realizarea formării profesionale a propriilor salariaţi angajatorii vor consulta organizaţiile sindicale sau, după caz, reprezentanţii salariaţilor în vederea

elaborării planurilor de formare profesională în concordanţă cu programele de dezvoltare şi cu strategiile sectoriale şi teritoriale. În acest fel, se asigură evitarea unor eventuale abuzuri din partea angajatorului, având în vedere faptul că, în cuprinsul regulamentelor interne sunt inserate criteriile şi procedurile de evaluare profesională a salariaţilor. De aici rezultă implicit că formarea profesională nu reprezintă numai un drept al angajaţilor, ci, în acelaşi timp, constituie o obligaţie a acestora, necesară menţinerii unui standard ridicat de competenţă teoretică şi/sau practică în activitatea profesională desfăşurată. În acest sens, rezultatele slabe obţinute de către un angajat, ulterior efectuării unui stagiu de perfecţionare profesională organizat de angajatorul său, pot constitui un indiciu pe care s-ar fundamenta procedura concedierii pentru necorespundere profesională, reglementată de art.61 lit.d din Codul muncii.

Deşi legislaţia actuală reglementează în mod expres planul anual de formare profesională, elaborarea acestuia nu reprezintă, din păcate, regula. Nu sunt puţini angajatorii care nu sunt dispuşi să-şi formeze angajaţii sau, după caz, să-i recalifice ca urmare a proceselor de restructurare, cu precădere în ramurile economice ce utilizează forţa de muncă cu grad scăzut de calificare profesională (de exemplu, construcţii). Pentru aceştia, investiţia în formarea profesională continuă a salariaţilor proprii nu reprezintă o necesitate, mai ales prin prisma costurilor relativ ridicate ale programelor de formare profesională. Ar fi poate necesară, în perioada următoare, o schimbare de optică, fundamentată normativ, astfel încât formarea profesională să nu mai fie percepută de către angajatori ca un cost de producţie suplimentar, ci ca o investiţie în productivitate şi performanţă, cu efecte pe termen mediu şi lung.

III. 2. 3. Formarea profesională din iniţiativa salariatului

Potrivit art.196 alin.1 din Codul muncii participarea la formare profesională poate avea loc la iniţiativa angajatorului sau la *iniţiativa salariatului.* **Iniţiativa salariatului de a participa la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate, totală sau parţială, se supune deciziei angajatorului**, care este obligat să se pronunţe în termen de 15 zile de la primirea cererii, după consultarea sindicatului sau, după caz, a reprezentanţilor salariaţilor (art.199). Angajatorul este în drept să decidă cu privire la condiţiile în care permite salariatului să participe la forma de pregătire profesională, inclusiv dacă va suporta, în totalitate sau în parte, costurile acelei pregătiri.

III. 2. 4. Actul adiţional la contractul de muncă privind pregătirea profesională

Art.196 alin.2 din Codul muncii prevede că modalitatea concretă de formare profesională, drepturile şi obligaţiile părţilor, durata formării profesionale, precum şi orice alte aspecte legate de formarea profesională, inclusiv obligaţiile

contractuale ale salariatului în raport cu angajatorul care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, **se stabilesc prin acordul părţilor şi fac obiectul unor acte adiţionale la contractele individuale de muncă**. Acest cadru general este completat prin Ordonanţa Guvernului nr.192/2000. În sensul art.38, salariatii care, la cererea angajatorului, participa la programe de formare profesionalî pe o perioada **de cel putin 3 luni** încheie cu acesta acte adiţionale la contractele individuale de muncă, prin care sunt stabilite drepturile şi obligaţiile după absolvire.

Actul adiţional este un act de drept al muncii, ţinând seama de subiectele raportului juridic, de drepturile şi obligaţiile acestora[94]; pe cale de consecinţă, eventualele litigii ivite în legătură cu executarea actului adiţional sunt de competenţa organelor de jurisdicţie a muncii. Subliniem faptul că, aşa cum prevede, în mod expres art.16 alin.1 al Codului muncii, contractul individual de muncă are un caracter solemn, forma scrisă fiind obligatorie pentru încheierea lui valabilă. În acest context, forma scrisă este o condiţie de validitate a actului adiţional. Sancţiunea pentru neîndeplinirea acestei condiţii este nulitatea absolută, remediabilă în condiţiile art.57 din Codul muncii.

Desigur că în situaţia în participării la cursurile sau stagiile de formare profesională iniţiate de angajator, când cheltuielile ocazionate sunt suportate de acesta salariatul beneficiar nu poate avea iniţiativa încetării contractului individual de muncă pentru o anumită perioadă, stabilită prin actul adiţional. Întotdeauna, trebuie să existe un echilibru între întinderea obligaţiei angajatorului de a suporta cheltuielile ocazionate de cursul sau stagiul de formare profesională şi obligaţia salariatului de a presta munca în favoarea angajatorului după absolvire. Legiuitorul de dreptul muncii reglementează situaţia în care, după ce a absolvit cursul sau stagiul de formare profesională iniţiat de angajator, salariatul îşi prezintă demisia. Astfel, potrivit alin.3 al art.198 din Codul muncii, nerespectarea acestei dispoziţii determină în sarcina salariatului obligaţia de a suporta toate cheltuielile ocazionate de pregătirea sa profesională, proporţional cu perioada nelucrată din perioada stabilită prin act adiţional la contractul individual de muncă. Această obligaţie revine şi salariaţilor care au fost concediaţi în perioada stabilită prin actul adiţional, pentru motive disciplinare sau al căror contract individual de muncă a încetat ca urmare a arestării preventive pentru o perioadă mai mare de 60 de zile, a condamnării printr-o hotărâre judecătorească definitivă

[94] **Sanda Ghimpu**, *Dreptul muncii, 1985,* p.*44;* **Sanda Ghimpu, Ion Traian Ştefănescu,** *Dreptul muncii,* 1974, *op. cit.*, p.58-70**; Sanda Ghimpu, Ion Traian Ştefănescu, Şerban Beligrădeanu, Gheorghe Mohanu,** *Dreptul muncii,* vol. 3, p.416-425**; Şerban Beligrădeanu**, *Situaţiile în care contractul de muncă se completează printr-un act adiţional*, în „Revista română de drept" nr.7/1975, p.26-30; **Gheorghe Bădica**, *Aspecte ale reglementării drepturilor şi obligaţiilor persoanelor ce urmează forme de pregătire profesională*, în „Revista română de drept" nr.10/1977, p.27-32; **Titus Pungă,** *Examen al practicii judiciare privind recuperarea cheltuielilor pentru pregătirea profesională*, în „Revista română de drept" nr.10/1982, p.39-43; Trib. Suprem, dec. de îndrumare nr.1/1976 (pct.11).

pentru o infracţiune în legătură cu munca lor, precum şi în cazul în care instanţa penală a pronunţat interdicţia de exercitare a profesiei, temporar sau definitiv.

Finalitatea unei astfel de clauze de restituire nu este aceea de a priva salariatul de dreptul său de a demisiona şi nici de limitare excesivă a acestui drept prin fixarea unei sume de plată exagerate sau disproporţionate, în caz de nerespectare. Totodată, perioada pentru care salariatul s-a obligat să muncească în favoarea angajatorului după absolvirea cursului sau stagiului de formare profesională nu este similară cu o clauză de garantare a locului de muncă, contractul individual de muncă putând înceta prin acordul părţilor, prin actul de concediere emis de angajator sau prin încetarea de drept. Clauza de restituire reprezintă o contrapartidă la angajamentul asumat de angajator de a asigura pe cheltuiala sa o anumită formă de pregătire profesională a salariatului.

De asemenea, cheltuielile care se iau în considerare la calcularea despăgubirilor trebuie să fi fost efectiv suportate de unitate sau de alt organ pentru o persoană chemată să răspundă. De aceea, în cuantumul despăgubirilor nu pot fi incluse sume cum ar fi: impozitul total pe fondul de salarizare şi contribuţia pentru asigurări sociale – aferente indemnizaţiilor primite de beneficiari şi salariile personalului de predare şi instruire – care se varsă la bugetul de stat[95]. Tot astfel, dacă în cheltuielile de întreţinere se includ în mod firesc cele efectuate pentru plata bursei, a mesei la cantină etc., aceeaşi rezolvare nu mai este valabilă în ceea ce priveşte cheltuielile generale necesare pentru funcţionarea şcolii (întreţinerea localului, plata personalului didactic etc.) [96].

Deoarece gratuitatea învăţământului este consacrată în Constituţie, iar cheltuielile generale de funcţionare a şcolii – iluminat, încălzit, amortismentul mobilierului etc. – nu sunt determinate de numărul cursanţilor, soluţia menţionată a instanţei noastre supreme corespunde şi astăzi principiului fundamental al echivalenţei dintre prejudiciu şi despăgubiri.

III. 2. 5. Contracte speciale de formare profesională

Potrivit dispoziţiilor Codului muncii sunt considerate contracte speciale de formare profesională:

- contractul de calificare profesională ;
- contractul de adaptare profesională[97].

Aceste contracte se caracterizează prin elemente particulare, după cum urmează:

- sunt contracte individuale de muncă de tip particular;

[95] Tribunalul Suprem, s. civ., dec. nr.164/1981 şi nr.599/1981, în „Revista română de drept“ nr.10/1981, p.67 şi nr.1/1982, p.53-54
[96] Tribunalul Suprem, în col. civ., dec. nr.346/1965, în „Justiţia Nouă“ nr.9/1965, p.172.
[97] Art.201 din Codul muncii.

- atât contractul de calificare profesională, cât şi contractul de adaptare profesională au natura juridică a unor contracte de muncă;
- reglementarea actuală a contractului de adaptare profesională impune concluzia că acest contract nu are natura juridică a unui contract individual de muncă;
- în dreptul românesc, contractele speciale de formare profesională sunt contracte accesorii contractului individual de muncă;
- cauza contractelor de formare profesională, diferită de cauza contractului individual de muncă, este, pentru angajator, satisfacerea unor necesităţi de muncă prezente şi viitoare, iar pentru salariat obţinerea unui salariu;
- este admisibilă stabilirea unei perioade de probă în cazul contractelor de formare profesională, în scopul verificării dacă salariatul în cauză este apt să lucreze şi să obţină calificarea profesională.

În dreptul francez, contractelor de formare profesională reglementate de Codul muncii francez sunt următoarele[98]:

- contractul de calificare, care se încheie, în scris, pe o perioadă determinată, între 6 luni şi 2 ani, între angajatorii abilităţi de organul administrativ competent şi persoanele care nu au o calificare profesională.
- contractul de adaptare, care se încheie în scris, pe o durată determinată sau nedeterminată, în funcţie de scopul urmărit, şi are ca obiect adaptarea, la locul de muncă propus, a cunoştinţelor persoanei care are deja o calificare profesională. Pe durata adaptării profesionale, angajatorul stabileşte un formator, care are datoria de a îndruma pe salariatul aflat în formare;
- contractul de orientare, care are forma unui contract individual de muncă pe durată determinată, între 6 şi 9 luni şi presupune pregătirea tinerilor cu vârste cuprinse intre 16 şi 25 de ani, în scopul obţinerii unei diplome de învăţământ, aceşti tineri confruntându-se cu probleme de inserţie profesională.;
- contractul de ucenicie, în cadrul căruia angajatorul are obligaţia de a asigura ucenicului, în afară de plata salariului, o formare profesională completă în întreprindere şi într-un centru de formare pentru ucenici, iar ucenicul se obligă să lucreze pentru angajator şi să urmeze formarea profesională organizată de acesta.

Cu privire la contractele de formare profesională în alternanţă, care presupun alternarea perioadelor de muncă ale salariatului cu perioadele de

[98] **Ovidiu Ţinca**, *Contractele speciale de formare profesională organizată de angajator*, în „Dreptul" nr.3/2004. p 123-133

formare profesională, se reţine că acestea sunt calificate drept contracte individuale de muncă *sui generis* şi, prezintă printre caracteristici, faptul că salariaţii nu sunt luaţi în calcul la stabilirea efectivului întreprinderii.

Particularităţile pe care le prezintă dispoziţiile din Codul muncii român care reglementează această materie, raportat la dispoziţiile din legea franceză (din care se inspira) pot fi rezumate astfel:

- sunt prevăzute doar contractul de calificare şi contractul de adaptare profesională;
- contractul de calificare profesională este considerat a fi un contract individual de muncă de tip special în baza căruia, potrivit art.202 alin.1, salariatul se obligă să urmeze cursurile de formare organizate de angajator pentru dobândirea unei calificări profesionale;
- contractul de adaptare profesională este un contract încheiat pe o durată determinată în cele 3 cazuri limitativ prevăzute de dispoziţiile art. 204 alin. 1 din Codul muncii, respectiv: "în vederea adaptării salariaţilor debutanţi la o funcţie nouă", "la un loc de muncă nou", "în cadrul unui colectiv nou", pe o durată ce nu poate fi mai mare de un an. Contractul de adaptare profesională nu este un contract individual de muncă, ci un contract în legătură cu raportul juridic de muncă; este vorba de un contract conex şi subsecvent contractului individual de muncă.
- în cazul contractului de calificare profesională, sunt incidente dispoziţiile privitoare la concedierea şi demisia salariatului, iar contractul de adaptare profesională va avea soarta contractului individual de muncă o data cu care a fost încheiat sau pe lângă care a fost încheiat.

În cazul ambelor contracte prezentate anterior, formarea profesională din partea angajatorului este asigurată de către un formator. Acesta poate asigura formarea, în acelaşi timp, pentru cel mult trei salariaţi, el fiind numit de angajator dintre salariaţii calificaţi care au o experienţă profesională de cel puţin 2 ani în domeniul în care urmează să se realizeze formarea profesională. Formatorul are obligaţia de a primi, a ajuta, a informa şi a îndruma salariatul pe durata contractului special de formare profesională şi de a supraveghea îndeplinirea atribuţiilor de serviciu ale salariatului aflat în formare[99].

Dispoziţiile din Codul muncii referitoare la contractele speciale de formare profesională organizată de angajator nu fac referire la salarizarea angajatului în perioada în care se aflǎ sub incidenţa unui asemenea contract. Am văzut că în reglementările franceze salariul angajatului printr-un contract de calificare profesională sau de adaptare profesională este mai redus decât cel al salariatului

[99] Art.207 alin.1 din Codul muncii.

care nu urmează o asemenea modalitate de formare profesională, fiind raportat la salariul interprofesional minim, deoarece el nu prestează muncă în tot timpul orelor de lucru, o parte a acestora fiind consacrată pregătirii teoretice. Art.196 alin.2 in Codul muncii face referire la drepturile şi obligaţiile părţilor, de unde se desprinde faptul că şi salariul se stabileşte prin act adiţional la contractul individual de muncă, deci nu prin intermediul unui contract de calificare profesională sau de adaptare profesională.

Prevederile din Codul munci nu reglementează în mod expres *motivele de desfacere înainte de termen a contractelor speciale de calificare profesională* şi de adaptare profesională, în consecinţă, se vor aplica dispoziţiile referitoare la concedierea şi demisia salariatului, în cazul contractului de calificare profesională. În ceea ce priveşte contractul de adaptare profesională, acesta va urma soarta contractului individual de muncă odată cu care a fost încheiat sau pe lângă care a fost încheiat.

Aşa cum se arată în literatura de specialitate, ar fi fost de dorit ca dispoziţiile referitoare la contractele speciale de formare profesională să stabilească rolul contractelor colective de muncă, îndeosebi a celor de ramură[100], în această materie, precum şi avantajele oferite angajatorilor la încheierea acestor contracte, deoarece ei suportă cheltuielile.

În concluzie, se poate aprecia că reglementarea celor două contracte speciale de formare profesională organizată de angajator prezintă lacune, îndeosebi contractul de adaptare profesională. În loc să stabilească în amănunt caracteristicile acestor contracte, legiuitorul a preferat o reglementare generală, uneori confuză, care necesită adoptarea unei legi speciale[101] care să le reglementeze în amănunt, deşi în Codul muncii nu se prevede acest lucru.

III. 2. 5. 1. Contractul de calificare profesională

După cum am arătat, contractul de calificare profesională este acel contract prin care salariatul se obligă să urmeze cursurile de formare profesională organizate de angajator pentru dobândirea unei calificări profesionale. Contractul de calificare profesională conţine trăsăturile esenţiale ale contractului individual de muncă, dar pe lângă acestea mai conţine dispoziţii referitoare la calificarea profesională a salariatului, care îi conferă caracteristica de contract de muncă de tip particular.

Condiţiile necesare a fi îndeplinite pentru încheierea acestui contract sunt:

- salariatul să fi împlinit vârsta de 16 ani;
- salariatul să nu aibă o calificare sau, deşi a dobândit o calificare, aceasta

[100] În acest sens, **Alexandru Ţiclea,** *op. cit.*, p.136.
[101] **Ion Traian Ştefănescu,** *op. cit.*, p.265.

să nu îi permită menţinerea locului de muncă la angajator;

- durata pentru care se încheie contractul să fie cuprinsă între 6 luni şi 2 ani;
- angajatorul să fie autorizat de Ministerul Muncii și Justiției Sociale și Justiției Sociale pentru a încheia contracte de calificare profesională.

În legislaţia română, contractul de calificare profesională are valoarea unui contract individual de muncă pe durată determinată, cu toate consecinţele ce decurg din această situaţie. Potrivit art.84 alin.1 din Codul muncii, contractul individual de muncă pe durată determinată nu poate fi încheiat pe o perioadă mai mare de 36 luni. Aşadar, contractul de calificare profesională este un contract pe durată determinată, dar prin excepţie de la regulă, durata maximă pentru care se poate încheia este de 2 ani, iar nu 3.

În practică, se pot întâlni două situaţii. Când persoana care urmează calificarea profesională organizată de angajator are deja calitatea de salariat în urma încheierii unui contract individual de muncă şi neavând o calificare profesională ori având una care nu îi permite păstrarea locului de muncă la acel angajator, încheie cu acesta un contract de calificare profesională. Acesta este adiacent contractului individual de muncă, neavând o existenţă de sine stătătoare, deoarece nu pot funcţiona două contracte individuale de muncă între aceleaşi părţi, cu privire la prestarea aceleaşi munci, la acelaşi loc de muncă, în acelaşi timp de lucru. Într-o asemenea situaţie se impune, mai degrabă, încheierea unui act adiţional la contractul individual de muncă, în care să se stabilească clauzele referitoare la calificarea profesională.

În schimb, când persoana în cauză se încadrează în muncă şi acceptă modalitatea de formare organizată de angajator, ea poate încheia un contract special de calificare profesională, care reprezintă un contract individual de muncă pe durată determinată de tip special.

Contractul de calificare profesională poate fi încheiat numai dacă persoana fizică angajată a împlinit *vârsta de 16 ani.* Aşadar, regula din art.13 alin.2 din Codul muncii, conform căreia persoana fizică poate încheia un contract de muncă în calitate de salariat la împlinirea vârstei de 15 ani, cu acordul părinţilor sau al reprezentanţilor legali, nu este valabilă la încheierea contractului de calificare profesională.

III. 2. 5. 2. Contractul de adaptare profesională

Potrivit dispoziţiilor art.204 alin.1 din Codul muncii, contractul de adptare profesională se încheie în vederea adaptării salariaţilor debutanţi la o funcţie nouă, la un loc de muncă nou sau în cadrul unui colectiv nou. Acest contract se încheie o dată cu încheierea contractului individual de muncă sau, după caz, la debutul salariatului în funcţia nouă, la locul de muncă nou sau în colectivul nou[102].

---

[102] Art.204 alin.2 din Codul muncii.

Rezultă că este necesar ca în prealabil să fi fost încheiat un contract individual de muncă, astfel că noul contract de adaptare profesională nu are o existenţă de sine stătătoare, fiind conex şi subsecvent primului.

La expirarea perioadei pe care a fost încheiat contractul de adaptare profesională, *salariatul poate fi supus unei evaluări* în vederea stabilirii măsurii în care acesta poate face faţă funcţiei noi, locului de muncă nou sau colectivului nou *în care urmează să presteze munca*. În primul rând, subliniem faptul că exprimarea textului legal nu este adecvată, deoarece în momentul evaluării salariatul lucrează deja în funcţia nouă, la locul de muncă nou sau în colectivul nou. În al doilea rând, evaluarea nu este obligatorie. Dispoziţiile din Codul muncii nu se referă la consecinţele unei evaluări negative la finele adaptării profesionale asupra contractului individual de muncă încheiat concomitent sau anterior contractului de adaptare profesională. În doctrină se opinează că în cazul evaluării defavorabile, angajatorul este îndreptăţit să dispună concedierea salariatului debutant pentru necorespundere profesională sau trecerea salariatului pe vechiul loc de muncă. În acest context, există o deosebire de substanţă între contractul de adaptare profesională şi perioada de probă[103]. În primul caz, se vizează adaptarea cunoştinţelor teoretice şi practice la funcţia nouă, în cazul debutanţilor, la noul loc de muncă sau la colectivul nou; pe durata perioadei de probă, sunt verificate aptitudinile salariatului, iar în ipoteza unui rezultat negativ, se poate trece la concedierea acestuia, fără acordarea unui preaviz. De altfel, nu trebuie exclusă posibilitatea ca în contractul de calificare, care este un contract individual de muncă pe o perioadă determinată, să fie inclusă o clauză care să stabilească o perioadă de probă, cu toate consecinţele ce decurg din aceasta, inclusiv desfacerea contractului de calificare profesională din iniţiativa angajatorului, când acesta constată inaptitudinea salariatului pentru calificarea stabilită. Situaţia ar fi fost mult mai simplă dacă contractul de adaptare profesională ar reprezenta un contract individual de muncă pe perioadă determinată sau pe perioadă nedeterminată. în primul caz, contractul ar înceta la împlinirea termenului, indiferent că evaluarea este sau nu favorabilă salariatului, iar în cel de al doilea caz, contractul individual de muncă ar putea fi desfăcut de angajator pentru necorespundere profesională.

De asemenea, e pune problema ce se întâmplă în situaţia în care salariatul ratează evaluarea. Credem că într-o asemenea situaţie, salariatul are dreptul la despăgubiri pentru eventualele pagube suferite, dacă face dovada culpei angajatorului, când acesta nu şi-a respectat obligaţiile asumate prin contractul de adaptare profesională. Dacă părţile contractului au acţionat cu bună credinţă, dar evaluarea este defavorabilă salariatului, angajatorul nu este îndreptăţit să ceară

[103] **Şerban Beligrădeanu, Ion Traian Ştefănescu**, *Perioada de probă în reglementarea Codului muncii*, în „Dreptul" nr.8/2003, p.25.

restituirea cheltuielilor ocazionate de adaptarea salariatului, deoarece la încheierea contractului el s-a obligat la suportarea acestor cheltuieli.

Durata contractului de adaptare profesională nu poate depăşi un an.

Reglementarea din Codul muncii nu condiţionează încheierea contractului de adaptare profesională de o limită minimă sau maximă a vârstei salariatului, precizând doar că acest *contract se încheie pe o durată determinată, ce nu poate fi mai mare de un an.* Aşadar, spre deosebire de reglementarea franceză în care contractul de adaptare profesională poate fi încheiat pentru o perioadă determinată sau nedeterminată, în funcţie de scopul urmărit, Codul muncii, în art.205 alin.1, admite numai contractul de adaptare profesională pentru o perioadă determinată.

Spre deosebire de reglementarea franceză, în care contractul de adaptare profesională este un contract individual de muncă pe perioadă determinată sau nedeterminată, în reglementarea Codului muncii român, *contractul de adaptare profesională nu este un contract individual de muncă de sine stătător.* Cu toate că raţiunea lui ar fi să îl angajeze pe salariat pe un loc de muncă, pentru ocuparea căruia are studiile necesare, urmând ca acesta să se adapteze din punct de vedere al cunoştinţelor practice şi teoretice la acel loc de muncă, pe care îl ocupă pe o perioadă determinată sau pe o perioadă nedeterminată, reglementarea din art.204 alin.2 stabileşte în mod imperativ că încheierea contractului de adaptare profesională are loc odată cu încheierea contractului individual de muncă sau, după caz, la modificarea acestuia prin schimbarea funcţiei, locului sau colectivului în care şi-a desfăşurat iniţial activitatea. În concluzie, se încheie două contracte: contractul individual de muncă şi contractul de adaptare profesională, însă ar fi fost de ajuns ca la încheierea contractului individual de muncă să se introducă în acesta o clauză de adaptare profesională sau ulterior, dacă este cazul, să se încheie un act adiţional cu privire la acelaşi aspect. în felul cum este reglementat în prezent, contractul de adaptare profesională nu este un contract de muncă prin care o persoană să fie angajată pe un loc de muncă. Aşadar, contractul de adaptare profesională reglementat de Codul muncii nu este un contract individual de muncă, ci un contract în legătură cu raportul juridic de muncă.

IV. Reglementare şi organisme europene privind formarea profesională

IV. 1. Reglementare

Printr-o serie de *recomandări şi rezoluţii* s-a dorit concretizarea la nivel comunitar a unei *politici unitare în domeniul formării profesionale.* Recursul la acte comunitare cu valoare mai degrabă declarativă decât juridică ne dovedeşte complexitatea şi dificultatea abordării domeniului prin acte normative cu grad ridicat de integrare. Amintim în acest context:

- Recomandarea Comisiei nr.77/467/CEE, din 6 iulie 1977, către statele membre, privind pregătirea profesională pentru tinerii în şomaj sau ameninţaţi cu pierderea locului lor de muncă;

- Rezoluţia Consiliului, din 18 decembrie 1979, privind formarea alternativă a tinerilor;
- Rezoluţia Consiliului, din 23 ianuarie 1984, privind promovarea ocupării tinerilor;
- Recomandarea Comisiei 87/567/CEE din 24 noiembrie 1987 privind formarea profesională a femeilor;
- Rezoluţia Consiliului, din 5 iunie 1989, privind formarea profesională continuă;
- Rezoluţia Consiliului, din 3 decembrie 1992, privind transparenţa calificărilor;
- Recomandarea Consiliului 93/404/CEE, din 30 iunie 1993, relativă la accesul la formarea profesională continuă;
- Rezoluţia Consiliului, din 5 decembrie 1994, privind calitatea şi atractivitatea învăţământului şi formării profesionale;
- Rezoluţia Consiliului din 15 iulie 1996 privind transparenţa certificatelor de formare profesională.

Regulamentul 1612/68 acordă lucrătorilor migranţi dreptul la acces, în aceleaşi condiţii cu ale cetăţenilor statului respectiv, la cursurile de ucenicie şi formare profesională (art.7 (3)). Deşi termenul folosit este cel de acces, Curtea de Justiţie a dat, şi în acest caz, o interpretare largă. Astfel, ea a decis că dreptul de a fi admis la cursurile şcolare, de ucenicie şi profesionale din statul gazdă include nu numai admiterea în sine, ci şi „măsuri generale care să faciliteze urmarea cursurilor”, ceea ce în speţa respectivă cuprindea o bursă[104]. Nu altfel s-a procedat şi în *cazul Gravier (Nr.293/83) ,* când a fost definit însuşi *termenul de formare profesională.* S-a decis că el include toate formele de învăţământ care pregătesc pe cei ce le urmează pentru o anumită profesie, activitate comercială sau angajare sau care formează priceperile necesare pentru o astfel de profesie, activitate comercială sau angajare, chiar dacă programul de instruire cuprinde elemente de educaţie generală. Cele două decizii au suscitat reacţii diverse din partea statelor membre, susţinându-se posibilitatea producerii unor excese sau abuzuri. Sub un alt aspect, definirea largă a formării profesionale implică faptul că multe cursuri, incluzând posibil şi cursuri universitare ce necesită deseori substanţiale contribuţii din fondurile publice, ar putea fi accesibile în aceleaşi condiţii tuturor cetăţenilor din ţările membre ale Uniunii Europene. De altfel, în *cazul Blaizot (Nr.24/86),* Curtea a aplicat definiţia folosită în cazul Gravier şi a decis că educaţia universitară poate constitui formare profesională „nu numai acolo unde examenul final acordă direct calificarea cerută, dar, de asemenea, şi acolo unde studiile asigură o pregătire specifică (de exemplu, unde studentul are nevoie de cunoştinţele astfel acumulate pentru a desfăşura activitatea profesională sau

[104] Cazul Casagrande Nr.9/74.

comercială) , chiar dacă nu există dispoziţii legislative sau administrative care să facă din obţinerea acestor cunoştinţe condiţie esenţială”.

Aşadar, în privinţa cursurilor universitare, dat fiind că, în conformitate cu generoasa interpretare a Curţii acestea sunt socotite ca fiind, în mod global, de formare profesională, cetăţenii din ţările Uniunii care nu sunt nici lucrători migranţi, nici copii ai lucrătorilor migranţi pot cere accesul egal în condiţii egale cu ale cetăţenilor statului-gazdă, chiar dacă cursurile sunt finanţate sau subsidiate de stat în cadrul politicii sociale a acestuia.

Cât priveşte *educaţia,* în general, aceasta nu face obiectul jurisdicţiei comunitare, dat fiind că ea nu face parte din obiectivele fundamentate ale Tratatului. Acest aspect a fost acceptat şi de Curtea de Justiţie în cazul Gravier, arătându-se că „politica şi organizarea sistemului de educaţie nu sunt incluse între domeniile pe care Tratatul le-a încredinţat instituţiilor Comunităţii”.

Faptul că formării profesionale i se atribuie o atenţie deosebită este dovedit şi de inserarea în **Tratatul de la Maastricht**[105] a unui capitol distinct privind acest domeniu, intitulat *Educaţia, formarea profesională şi tineretul.* Astfel, art.127 reafirmă aplicarea unei politici a formării profesionale a Comunităţii, care sprijină şi completează acţiunile statelor membre, respectând pe deplin responsabilitatea acestora pentru conţinutul şi organizarea formării profesionale. În acest sens, acţiunea Uniunii Europene vizează:

- să faciliteze adaptarea la mutaţiile industriale, în special prin formarea şi reconversiunea profesională;
- să amelioreze pregătirea profesională iniţială şi formarea permanentă, cu scopul de a facilita inserţia şi reinserţia profesională pe piaţa muncii;
- să faciliteze accesul la formarea profesională şi să favorizeze mobilitatea formatorilor şi persoanelor în formare şi, în special, a tinerilor;
- să stimuleze cooperarea în materia formării între instituţii de învăţământ sau de formare profesională şi întreprinderi;
- să dezvolte schimbul de informaţii şi de experienţe asupra problemelor comune sistemelor de formare ale statelor membre.

Se prevede, totodată, că statele membre şi Uniunea favorizează cooperarea cu ţările terţe şi organizaţiile internaţionale competente în materia formării profesionale.

Cât priveşte instituţia competentă, aceasta este reconfirmată a fi Consiliul care, respectând noua procedură introdusă, la art.189 C, şi după consultarea Comitetului Economic şi Social, adoptă măsurile necesare pentru a contribui la realizarea obiectivelor amintite, cu excepţia celor vizând armonizarea dispoziţiilor legislative şi regulamentare ale statelor membre. În aplicarea acestei dispoziţii,

---

[105] Tratatul privind Uniunea Europeană (numit şi Tratatul de la Maastricht) a fost semnat de Consiliul European la 7 februarie 1992 în localitatea olandeză Maastricht, reprezentând până atunci cea mai profundă schimbare a tratatelor de la înfiinţarea Comunităţii Europene. Acest tratat a pus bazele Uniunii Europene.

Consiliul a adoptat **Decizia Nr.94/819, din 6 decembrie 1994,** prin care se stabileşte un program de cooperare transnaţională în domeniul formării profesionale a forţei de muncă, „Programul Leonardo da Vinci" coordonat si cofinanţat de comisia europeană. Ca urmare a rezultatelor favorabile obţinute şi pentru a asigura continuitate în articularea şi completarea iniţiativelor ţărilor europene în formarea profesională, **Consiliul Uniunii Europene** a hotărât, prin Decizia din 26 aprilie 1999, implementarea celei de-a **doua faze** a Programului „*Leonardo da Vinci*". Aceasta s-a desfăşurat între **1 ianuarie 2000** şi **31 decembrie 2006**.

Documentul oficial care fundamentează a doua fază a Programului de acţiune comunitară în domeniul FP – „*Leonardo da Vinci*" (anii 2000-2006) este Decizia nr.382/1999 adoptată de Consiliul Uniunii Europene. **România** participă la Programul „*Leonardo da Vinci*" ca partener cu drepturi depline, începând cu 1 septembrie 1997. Ministerul Educaţiei, Cercetării, Tineretului şi Sportului este responsabilul naţional al programului iar coordonarea derulării programului revine Centrului Naţional „*Leonardo da Vinci*". Programul urmăreşte creşterea calităţii, a caracterului inovator şi a dimensiunii europene în sistemele şi practicile de formare profesională. Programul contribuie la promovarea unei **Europe a cunoaşterii** prin realizarea unui **spaţiu european de cooperare** în domeniul educaţiei şi formării profesionale. Prin program sunt susţinute politicile statelor participante privind **formarea pe parcursul întregii vieţi** şi dezvoltarea aptitudinilor şi competenţelor favorabile **integrării profesionale**. **Obiectivele programului sunt:**

- dezvoltarea aptitudinilor şi competenţelor persoanelor, mai ales ale tinerilor, aflaţi în formare profesională *iniţială*. Un mijloc important în acest scop vor fi formarea profesională prin alternanţa şi ucenicia, pentru a facilita inserţia şi reinserţia profesională;
- ameliorarea calităţii şi încurajarea accesului la formarea profesională *continuă* şi la dobândirea de aptitudini şi competenţe *pe tot parcursul vieţii*, pentru a dezvolta capacitatea de adaptare şi a veni în sprijinul schimbărilor tehnologice şi organizaţionale;
- promovarea şi întărirea contribuţiei formării profesionale la procesul de inovare, pentru a ameliora competitivitatea şi spiritul antreprenorial, în scopul de a crea noi locuri de muncă. Stimularea cooperării între instituţiile care se ocupă cu **FP**, inclusiv universităţile.

IV. 2. Organisme Europene

Globalizarea, îmbătrânirea populaţiei, imigrarea, echilibrul dintre activitatea profesională şi viaţa de familie, educaţia pe tot parcursul vieţii, sănătatea şi

securitatea la locul de muncă sunt numai câteva din provocările principale din domeniul ocupării forţei de muncă, nu numai în UE, ci şi dincolo de graniţele acesteia.

Politica socială a UE este formată dintr-un set de politici complementare[106], ce s-au dezvoltat şi multiplicat pe parcursul timpului şi care acţionează în acele sectoare de activitate ce afectează sau generează gradul de bunăstare individuală şi socială. Permanenta preocupare a comunităţii europene pentru aspectele de politică socială - începută cu *Tratatul de Roma (*1957) - a dus, în timp, la crearea unui „model social european". Unul din momentele cele mai importante ale evoluţiei acestui model se situează în jurul anului 2000, când se face trecerea de la o abordare bazată pe minimizarea consecinţelor sociale negative ale schimbării structurale, la o abordare ce are în vedere modernizarea sistemului social european şi investiţia în capitalul uman - altfel spus, se trece de la o abordare cantitativă (minimizarea consecinţelor) la una calitativă (investiţia în oameni). De asemenea, o caracteristică importantă a politicii sociale este delegarea responsabilităţilor de atingere a obiectivelor comunitare către Statele Membre.

La nivel european se remarcă:

- Centrul European pentru Dezvoltarea Formării Profesionale (CEDEFOP[107]) ;
- Fundaţia Europeană pentru Îmbunătăţirea Condiţiilor de Viaţă şi de Muncă (Eurofound) [108];
- Fundaţia Europeană de Formare (FEF) ;
- Agenţia Europeană pentru Sănătate şi Securitate în Muncă (AESSM).

Centrul European pentru Dezvoltarea Formării Profesionale - CEDEFOP este agenţia europeană ce promovează dezvoltarea educaţiei şi formării profesionale în UE. Liniile directoare pentru 2007 au fost: continuitatea şi inovarea cu accentul pe relaţiile dintre formarea profesională şi ocuparea forţei de muncă. Obiectivul strategic al agenţiei este de a contribui la îndeplinirea scopului strategiei de la Lisabona. Printre obiectivele specifice se numără: raportarea dezvoltărilor în domeniul formării profesionale pentru a intensifica învăţarea comună în statele membre şi sprijinirea ţărilor candidate la UE prin familiarizarea lor cu dezvoltările în domeniul formării în UE.

Fundaţia Europeană pentru Îmbunătăţirea Condiţiilor de Viaţă şi de Muncă. Programul de lucru al fundaţiei pe 2007 a fost astfel redactat încât să

[106] A se vedea, **Andrei Popescu, Nicolae Voiculescu**, „*Dreptul social european*", Editura Fundaţiei „România de Mâine", Bucureşti, 2004, p.211.

[107] www.cedefop.europa.eu

[108] Fundaţia Europeană pentru Îmbunătăţirea Condiţiilor de Viaţă şi de Muncă, cu sediul la Dublin, este un organism autonom înfiinţat printr-un regulament al Consiliului de Miniştri al Comunităţilor Europene. Pentru detalii a se consulta site-ul www.eurofound.ie

reflecte ordinea de zi a politicilor europene. Priorităţile fundaţiei vizează: efectele şi provocările globalizării; mobilitatea şi migrarea; calitatea muncii, inovarea, productivitatea, condiţiile de lucru; munca la negru şi efectele acesteia asupra societăţii economice.

Fundaţia Europeană de Formare[109]. Una din schimbările substanţiale în programul fundaţiei este trecerea de la focalizarea strictă asupra formării profesionale către perspectiva mai largă a învăţării pe tot parcursul vieţii, ce ţine cont de nevoile de pe piaţa muncii. Una din principalele probleme menţionate este legată de faptul că de multe ori formarea nu corespunde cu aceste nevoi: există prea mulţi oameni cu diplomă universitară care nu îşi pot folosi calităţile academice, în timp ce piaţa duce lipsă de muncitori specializaţi.

Domeniile ce preocupă fundaţia anul acesta sunt:

- formarea imigranţilor (ţinând cont de faptul că este nevoie de muncitori calificaţi în statele membre) ;
- integrarea socială (excluderea disparităţilor urban-rural, a celor între sexe, accesul minorităţilor la educaţie) ;
- formarea la nivelul întreprinderilor mici şi mijlocii.

Agenţia Europeană pentru Sănătate şi Securitate în Muncă[110]. Rolul agenţiei este de a aduna şi disemina informaţii din domeniul sănătăţii şi siguranţei la locul de muncă în cadrul Uniunii Europene. Subiectele cheie pentru anul 2007 au fost:

- stresul determinat de muncă;
- boli şi accidente la locul de muncă, absenteism;
- timpul şi ritmul de lucru;
- muncitorii imigranţi;
- radiaţiile ultraviolete;
- agenţii biologici.

În timpul ultimei sesiuni, deputaţii europeni şi-au manifestat preocuparea în domeniul ocupării forţei de muncă (în special egalitatea între femei şi bărbaţi la locul de muncă) prin aprobarea unui raport despre egalitate în cadrul instituţiilor europene, unde numărul de femei în posturile cu responsabilităţi este mult mai mic decât numărul de bărbaţi.

---

[109] Pentru detalii, a se consulta, www.etf.europa.eu

[110] Agenţia Europeană pentru Securitate şi Sănătate în Muncă, cu sediul în Bilbao, Spania, este o organizaţie a Uniunii Europene înfiinţată în anul 1996 cu scopul de a colecta, disemina şi facilita schimbul de informaţii economice, tehnice şi ştiinţifice pentru îmbunătăţirea condiţiilor de muncă şi promovarea celor mai bune practici de prevenire a accidentelor de muncă şi bolilor profesionale.

IV. 3. Elemente definitorii privind formarea profesională pe plan european

IV. 3. 1. Elemente definitorii

Tratatul de la Lisabona[111] de modificare a tratatului privind Uniunea Europeană şi a Tratatului de instituire a Comunităţii Europene a fost semnat la Lisabona la data de 13 decembrie 2007 de către reprezentanţii celor 27 state membre. În conformitate cu articolul 6 al acestuia, v-a trebui ratificat de către statele membre în conformitate cu normele lor constituţionale şi v-a intra în vigoare la 1 ianuarie 2009, cu condiţia ca toate instrumentele de ratificare să fie deja depuse sau, în caz contrar, în prima zi a lunii de după depunerea ultimului instrument de ratificare. Afirmarea valorilor, consolidarea drepturilor cetăţenilor, sporirea clarităţii ce pune un accent sporit pe acele politici care aduc beneficii vizibile cetăţenilor. Potrivit aceluiaşi tratat există noi dispoziţii cu aplicare generală privind promovarea unui nivel ridicat de ocupare a forţei de muncă, garantarea unei protecţii sociale adecvate, lupta împotriva excluderii sociale, un nivel ridicat de educaţie, formare profesională şi sănătate. Se prevede eliminarea oricărui fel de discriminare şi promovare a egalităţii între femei şi bărbaţi, promovarea unor dispoziţii noi privind dezvoltarea durabilă şi protecţia mediului inclusiv lupta împotriva schimbărilor climatice şi respectul faţă de serviciile de interes general, conexiunea economică, socială şi teritoriala este reafirmată drept obiectiv al Uniunii Europene. Tratatul susţine şi subliniază necesitatea ca toate statele membre să reuşească să îl ratifice în timp util astfel încât să intre în vigoare la 1 ianuarie 2009. Se consideră că tratatul de la Lisabona va asigura un cadru stabil, care va face posibilă viitoarea dezvoltare a Uniunii Europene.

Domeniul formării profesionale este unul dintre cele mai dinamice ale dreptului comunitar, el făcând obiectul a o serie de acte normative comunitare, precum şi al unei importante părţi din practica judiciară. Formarea profesională, ca parte importantă a politicii sociale comunitare, face parte din orientarea generală în materie socială, şi anume aceea a asigurării unui nivel înalt al angajării. În acest context se porneşte de la premisa că este mai profitabil să se asigure din start o pregătire profesională care să dea posibilitatea creării de locuri de muncă, decât să se transplanteze surplusul de mână de lucru către regiuni unde există o insuficienţă de personal calificat.

Tratatul de la Roma, prin art.128 stabilea deja în sarcina Consiliului stabilirea unor principii generale pentru punerea în aplicare a unei politici comune de formare profesională care să poată contribui la dezvoltarea armonioasă atât a economiilor naţionale, cât şi a Pieţei Comune (interne, ulterior). În aplicarea sa, Comisia Europeană a pus accentul pe ideea de politică comună, subliniind că această formulă este cea mai clară dintre cele folosite în

---

[111]http://www.consilium.europa.eu/cms3_fo/showPage.asp?id=1296&lang=ro&mode=g

Tratatul CEE, ea permiţând intervenţia cea mai profundă a autorităţilor comunitare. Aceasta nu înseamnă că Tratatul înţelege să instituie, în statele membre, o legislaţie identică în ceea ce priveşte formarea profesională. În schimb, *Tratatul a prevăzut definirea unor anumite principii generale, fiecare ţară putându-şi menţine propriile metode şi propriile instituţii.* Aşadar, structurile vor putea rămâne diferite, dar, dincolo de aceste diferenţe, va trebui ca obiectivele să fie comune[112]. Printre obiective se numără unul considerat ca fiind esenţial de către autorităţile comunitare şi anume *apropierea nivelurilor de formare.* Aceasta, datorită incidenţei sale asupra liberei circulaţii a persoanelor, principiu fundamental al Comunităţii.

Dat fiind că art.128 al Tratatului CEE stabilea în sarcina Consiliului necesitatea definirii unor principii generale, acesta s-a conformat printr-o **decizie adoptată la 2 aprilie 1963 (63/266/CEE).** Soluţia a generat o serie de nedumeriri în rândul specialiştilor, dat fiind că se stabileau printr-un act juridic având caracter individual un set de principii generale ale unei politici comune. Ca atare, unii dintre aceştia au contestat caracterul său obligatoriu[113]. Decizia se referă, mai întâi, la aspectul colectiv al formării profesionale. în acelaşi timp, se afirmă dreptul fiecăruia de a-şi alege în mod liber profesia şi instituţia în care va fi pregătit. Fiecare persoană are dreptul de a primi pregătirea profesională adecvată, corespunzătoare aptitudinilor sale şi, de asemenea, să se perfecţioneze de-a lungul carierei sale, să beneficieze de readaptarea profesională de care ar putea avea nevoie.

IV. 3. 2. Principiile generale ale formării profesionale [114]

Primul principiu defineşte politica comună a formării profesionale: este acţiunea comună, coerentă şi progresivă, implicând ca fiecare stat să definitiveze programe conforme cu aceste principii.

Al doilea principiu defineşte obiectivele: se urmăreşte să se asigure efectiv dreptul la pregătirea profesională. Pentru aceasta trebuie organizate mijloacele de formare pentru a se asigura forţa de muncă necesară diferitelor sectoare ale economiei. Pregătirea profesională trebuie să fie suficient de largă, astfel încât personalitatea să se poată dezvolta, permiţând adaptarea la progresul tehnic.

Al treilea principiu este consacrat aplicării şi subliniază importanţa, pe de o parte, a previziunii statistice, iar pe de altă parte, a unui dispozitiv de orientare.

---

[112] **Andrei Popescu, Nicolae Voiculescu**, *Dreptul social european*, Editura Fundaţiei „România de Mâine”, Bucureşti, 2004, p.185.

[113] A se vedea Decizia adoptată la 2 aprilie 1963 (63/266/CEE), care instituie 10 principii generale ale formării profesionale, **Andrei Popescu, Nicolae Voiculescu**, *op. cit.*, p.185.

[114] **Andrei Popescu, Nicolae Voiculescu,** *op. cit.*, p.185 şi urm.

Al patrulea principiu defineşte rolul Comisiei. în vederea realizării obiectivelor enunţate. Comisia va putea propune Consiliului sau statelor membre măsurile adecvate.

Principiile 5 şi 6 dezvoltă unele consecinţe din rolul atribuit Comisiei. Ea trebuie să colaboreze cu Consiliul şi cu statele membre. Comisia realizează studii, cercetări, inventarul mijloacelor de formare, stabileşte priorităţile în domeniu.

Al şaptelea principiu priveşte pregătirea adecvată a personalului de instruire (formarea formatorilor). Pentru punerea în practică a acestui principiu a fost adoptat *Regulamentul (CEE) nr.337/75* prin care a fost creat un *Centru european de dezvoltare a formării profesionale.* Scopul său a fost acela de a contribui la apropierea nivelurilor de formare şi formarea în comun a formatorilor.

Prin cel de-**al optulea principiu** s-a afirmat necesitatea apropierii progresive a nivelurilor sistemelor de formare, în timp ce **al nouălea principiu** statuează formarea profesională a adulţilor şi readaptarea profesională.

În fine, cel de-**al zecelea principiu** abordează mijloacele de finanţare. Este statuat astfel, că acţiunile întreprinse în vederea realizării obiectivelor politicii comune vor face obiectul unei finanţări comune.

Ponderea pe care a căpătat-o, în timp, libera circulaţie a lucrătorilor între statele membre impunea însă cu necesitate ca, prin Acordul Unic European, să se statueze şi asupra problematicii educaţiei şi formării profesionale; ceea ce sa şi făcut, subliniindu-se necesitatea elaborării unor directive care să privească recunoaşterea reciprocă (mutuală) a diplomelor, certificatelor de studii şi a altor titluri.

Începând cu anul 1974 au fost instituite reuniunile periodice ale *Consiliului de Miniştri ai Educaţiei.* În 1976 a fost propus primul **Program** care definea liniile directoare de intervenţie comunitară în această materie. Totodată au fost create alte două organisme un **Comitet al educaţiei** şi un **Comitet consultativ pentru formarea profesională.**

Din păcate însă, o serie de programe ale CEE, deşi benefice prin concepţie, nu au dat rezultatele prevăzute. Un exemplu în acest sens, este Programul PETRA (Programul de acţiune pentru formarea profesională a tinerilor şi pregătirea lor pentru viaţa adultă şi profesională).

Această experienţă acumulată avea însă să dea roade ceva mai târziu. Astfel, printre programele remarcabile, vizând facilitatea schimburilor şi cooperării în materie socială, trebuie să amintim: ERASMUS (1978) , cel mai cunoscut şi cel mai general, urmărea adoptarea de programe de acţiuni comunitare în materie de mobilitate a studenţilor; COMETT (1986) - stabilea cooperarea între universitari şi schimburi post-universitare, pe de o parte, şi întreprinderi, pe de altă parte, urmat de COMETT II (1988); LINGUA - urmărea să promoveze învăţarea limbilor străine, ca factor esenţial pentru dezvoltarea ideii europene pentru cetăţenii statelor membre (1990-1994); EUROTECNET (1985) - urmărea

diseminarea experienţei în formarea profesională a lucrătorilor (termen utilizat într-un sens mai larg decât lucrători) , în raport de marile şi rapidele schimbări tehnologice; ARION - avea drept obiectiv asigurarea mobilităţii responsabililor şi experţilor în condiţiile în care prin EURYDICE se dorea constituirea unei adevărate bănci de date asupra politicii şi sistemelor naţionale de educaţie; TINERETUL PENTRU EUROPA (1988) urmărea realizarea unor puncte transnaţionale comune, culturale şi sociale[115].

Un pas important a fost făcut prin iniţierea Programului TEMPUS (parte componentă a PHARE), program cu adresabilitate directă ţărilor din Europa centrală şi de Est cu adresabilitate directă acestora.

Astfel, educaţia şi formarea profesională prind contur comunitar. Până la Tratatul de la Maastricht însă, pe plan practic, eforturile sunt materializate în recunoaşterea reciprocă a titlurilor şi diplomelor.

IV. 4. Obiectivele planului de formare profesională la nivel european

IV. 4. 1. Reglementare

Pe plan european, prin Decizia nr.1720/2006/EC a Parlamentului European şi a Consiliului din 15 noiembrie 2006 s-a instituit *Programul de acţiune în domeniul învăţării pe tot parcursul vieţii*[116].

IV. 4. 2. Obiective

Obiectivul general al Programului Învăţare pe tot parcursul vieţii este de a contribui, prin învăţare pe tot parcursul vieţii, la dezvoltarea Uniunii Europene ca o economie avansată bazată pe cunoaştere, cu o creştere economică durabilă, locuri de muncă mai multe şi mai bune şi o coeziune socială sporită, cu asigurarea protecţiei mediului înconjurător pentru generaţiile viitoare. În special, acesta are ca obiectiv stimularea schimburilor, cooperării şi mobilităţii între sistemele educaţionale şi de formare din cadrul Comunităţii, astfel încât acestea să devină un reper mondial de referinţă în ceea ce priveşte calitatea.

Programul *„Învăţare pe tot parcursul vieţii”* are următoarele obiective specifice[117]:

- să contribuie la dezvoltarea unei învăţări pe tot parcursul vieţii de calitate şi să promoveze înalta performanţă, inovarea şi o dimensiune europeană în sistemele şi practicile din domeniu;
- să susţină crearea unui spaţiu european al învăţării pe tot parcursul vieţii;

---

[115] **Andrei Popescu, Nicolae Voiculescu**, *op. cit.*, p.187.
[116] Publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 327/45 din 24. noiembrie 2006.
[117] Decizie aşa cum a fost amendată de Decizia 2006/521/E.C. (publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, L 200 din 22 octombrie 2006).

- să faciliteze îmbunătăţirea calităţii, atractivităţii şi accesibilităţii oportunităţilor de învăţare pe tot parcursul vieţii existente în Statele Membre;
- să întărească contribuţia învăţării pe tot parcursul vieţii la coeziunea socială, cetăţenia activă, dialogul intercultural, egalitate de gen şi împlinirea personală;
- să ajute la promovarea creativităţii, competitivităţii, ocupării forţei de muncă şi amplificării spiritului antreprenorial;
- să contribuie la o participare sporită la învăţarea pe tot parcursul vieţii din partea persoanelor de toate vârstele, inclusiv a celor cu nevoi speciale şi a grupurilor dezavantajate, indiferent de situaţia lor socio-economică;
- să promoveze învăţarea limbilor străine şi diversitatea lingvistică;
- să susţină dezvoltarea de conţinuturi, servicii şi practici inovatoare, bazate pe TIC, în domeniul învăţării pe tot parcursul vieţii;
- să întărească rolul învăţării pe tot parcursul vieţii prin crearea unui sentiment de cetăţenie europeană bazat pe înţelegere şi respect pentru drepturile omului şi democraţie, încurajarea toleranţei şi respect faţă de alte popoare şi culturi;
- să promoveze cooperarea în domeniul asigurării calităţii în toate sectoarele educaţiei şi formării în Europa;
- să încurajeze utilizarea optimă a rezultatelor, produselor inovatoare şi proceselor, precum şi schimbul de bune practici în domeniile vizate de Programul Învăţare pe tot parcursul vieţii, în scopul îmbunătăţirii calităţii educaţiei şi formării, (art.1, pct.3).

Programul Învăţare pe tot parcursul vieţii **vizează** elevi, studenţi, stagiari/cursanţi şi adulţi care învaţă; profesori, formatori şi alte categorii de personal implicate în orice aspect legat de învăţarea pe tot parcursul vieţii; persoane aflate pe piaţa muncii; instituţii sau organizaţii furnizând oportunităţi de învăţare în contextul Programului Învăţare pe tot parcursul vieţii sau în limitele sub-programelor acestuia; persoanele şi organismele cu responsabilităţi faţă de sistemele şi politicile privind orice aspect al învăţării pe tot parcursul vieţii la nivel local, regional şi naţional; întreprinderi, parteneri sociali şi organizaţiile lor, la toate nivelele, inclusiv organizaţii şi camere de comerţ şi industrie; organisme care furnizează servicii de orientare, consiliere şi informare legate de orice aspect al învăţării pe tot parcursul vieţii; asociaţii active în domeniul învăţării pe tot parcursul vieţii, inclusiv asociaţii de studenţi, stagiari/cursanţi, elevi, profesori, părinţi şi adulţi care învaţă; centre de cercetare şi organisme interesate de probleme privind învăţarea pe tot parcursul vieţii; organizaţii non-profit, organisme bazate pe voluntariat, organizaţii neguvernamentale, (art.4).

Programul se adresează următoarelor **instituţii sau organisme publice şi/sau private** instituţiilor, centrelor şi organismelor de **FP**, de orice nivel, inclusiv universităţilor; centrelor şi organismelor de cercetare tehnologică; întreprinderilor, în special **IMM**, în sectorul privat sau public; organizaţiilor profesionale, inclusiv camerelor de comerţ; partenerilor sociali (sindicate, patronate) ; colectivităţilor şi organismelor teritoriale; organizaţiilor non-profit, organizaţiilor nonguvernamentale. Oricare dintre instituţiile sau organismele menţionate mai sus trebuie să aibă personalitate juridică şi să facă dovada **stabilităţii structurale şi garanţiilor financiare**, (art.24).

La acest program pot participa tinerii elevi (scoli profesionale/licee industriale); tinerii muncitori cu vârsta maxima de 28 de ani; persoane defavorizate pe piaţa muncii; studenţi/tineri absolvenţi ai învăţământului superior; formatori/persoane care lucrează în gestionarea şi planificarea **FP** a forţei de muncă, (art.16). Persoanele fizice, menţionate mai sus, pot participa într-un proiect „Leonar*do da Vinci*" **numai prin intermediul unei instituţii sau a unui organism – persoană juridică**, care are calitatea de promotor/partener în proiectul respectiv.

Pentru elaborarea acestor programe este necesară angajarea atât a promotorilor cât şi a partenerilor.

Ţările partenerilor/promotorilor în proiectele „*Leonardo da Vinci*" pot fi următoarele:

- ţările membre ale Uniunii Europene: Austria, Belgia, Danemarca, Finlanda, Franţa, Germania; Grecia, Irlanda, Italia, Luxemburg, Marea Britanie, Portugalia, Olanda, Spania, Suedia; Cehia, Estonia, Letonia, Lituania, Polonia, Slovacia, Slovenia şi Ungaria.
- ţările Spaţiului Economic European: Islanda, Liechtenstein, Norvegia;
- ţările asociate la Uniunea Europeana: Bulgaria şi România;
- Cipru, Malta şi Turcia, în condiţii stabilite prin Decizia nr.382/1999.

Pentru demararea programului este nevoie de o propunere. Propunerea de proiect/acţiune/activitate de participare la PVL II o poate prezenta un PROMOTOR care este o instituţie/un organism, cu personalitate juridică. Dacă propunerea este aprobată, promotorul devine CONTRACTANT, în cazul când semnează contractul pe baza căreia se face finanţarea proiectului. În orice proiect „*Leonardo da Vinci*" PROMOTORUL are un anumit număr de PARTENERI, care trebuie, de asemenea, să fie instituţii/organisme cu personalitatea juridică. Realizarea efectivă a programului are la bază **o procedură proprie** stabilită prin Apelul Comunitar. Apelul Comunitar la propuneri de proiecte (Acpp) este procedura prin care CE realizează efectiv Programul „*Leonardo da Vinci*". Apelul defineşte contextul, priorităţile, măsurile şi ţările participante şi furnizează principalele informaţii, inclusiv calendarul, specifice perioadei la care se referă.

Calendarul prezentat în **Acpp** cuprinde **datele limită anuale** fixate la nivel comunitar pentru prezentarea, selecţionarea şi alegerea propunerilor de proiecte.

Iniţiatorii oricărui program au nevoie de cât mai multe date pentru a li se mari şansele de eligibilitate. În cadrul acestui program condiţiile de eligibilitate pentru un proiect propus sunt:

- promotorul şi partenerii trebuie să fie persoane juridice;
- proiectul trebuie să contribuie la realizarea unuia/mai multor obiective ale programului;
- proiectul trebuie să specifice **măsurile** care vor fi implementate;
- proiectul trebuie să aibă un caracter tradiţional şi anume:
- la proiectele de mobilităţi şi proiectele de competenţe lingvistice: participă minimum două ţări, din care cel puţin una din U.E.;
- la proiectele pilot, proiectele de reţele transnaţionale şi proiectele de materiale de referinţă: participă minimum 3 ţări, din care cel puţin una din U.E.

Selecţia proiectelor propuse este fundamentată prin Decizia Consiliului Uniunii.

Decizia Consiliului Uniunii nr.382/1999 stabileşte trei proceduri pentru selecţionarea propunerilor de proiecte. Procedura după care o propunere va fi evaluată şi selecţionată depinde de tipul proiectului şi de măsura specifică **PLV II** în care proiectul se încadrează.

Propunerile de proiecte se depun/trimit în vederea selecţionării la **ANC** şi/sau la **CE**.

Propunerile de proiecte care se încadrează în procedurile **B** şi **C** se selecţionează în **două etape:**

- selecţionarea **propunerilor preliminare**;
- selecţionarea **propunerilor complete**.

În etapa a II-a de selecţie vor intra numai propunerile preliminare, admise după prima etapă. Pentru a participa la etapa a II-a de selecţie promotorul trebuie să elaboreze şi să prezinte o **propunere completă** de proiect.

La nivel european, programele de doctor oferă o legătură între dezvoltarea Spaţiilor Europene Universitare şi de Cercetare. Ele de asemenea joacă un rol important în realizarea obiectivelor programului de la Lisabona orientat spre construcţia unei Europe bazate pe cunoaştere. Semnificaţia cercetării şi instruirii ca parte integrantă a învăţământului superior a fost subliniată în cadrul reuniunii de la Berlin din 2003 a miniştrilor educaţiei, iar de atunci au fost realizate o serie de activităţi pentru a spori gradul de cunoaştere a problemelor legate de instruirea de doctor în Europa.

EUA[118] a executat un proiect Socrates „Programe de doctor pentru o Societate Europeană bazată pe cunoştinţe” (2004-2005) care a implicat 48 de

[118] Asociaţia Universitară Europeană (The European University Association -EUA)

universităţi din 22 de state. Impreună cu Ministerul Federal Austriac al Educatiei, Ştiinţei şi Culturii şi Ministerul Federal German al Educaţiei şi Cercetării, EUA au organizat un Seminar Bologna cu privire la programele de doctor în februarie 2005 la Salzburg, Austria. De asemenea, programele de doctor au fost discutate în cadrul altor conferinţe organizate de EUA (Conferinţa cu privire la cercetare în 2004 la Maastricht şi Convenţia EUA de la Glasgow din 2005). Interesul enorm arătat de comunitatea academică în ceea ce priveşte programele de doctor subliniază importanţa acestei probleme în dezvoltarea Spaţiilor Europene Universitare şi de Cercetare.

În mai 2005 Ministerele europene pentru educaţie au delegat EUA să elaboreze un raport cu privire la dezvoltarea ulterioară a principiilor de bază ale programelor de doctor, care urmează să fie prezentat în cadrul reuniunii ministeriale din anul 2007. Acest lucru a condus la realizarea de către EUA a unui Proiect de implementare care cuprinde o serie de activităţi având drept obiectiv dezvoltarea ulterioară a principiilor de bază acceptate în cadrul Seminarului Bologna de la Salzburg, precum şi diseminarea rezultatelor Proiectului cu privire la programele de doctor.

Asociaţia Universitară Europeană (The European University Association - EUA) , în calitate de organizaţie a universităţilor europene şi a asociaţiilor naţionale ale rectorilor, reprezintă vocea de bază a comunităţii de învăţământ superior din Europa. Misiunea ei este de a promova dezvoltarea unui sistem coerent al învăţământului superior şi al cercetării europene. Luând în calcul faptul că instituţiile de învăţământ superior joacă un rol central în dezvoltarea spaţiilor europene de învăţământ superior şi cercetare, obiectivul de bază îl reprezintă suportul activ si conducerea membrilor săi in procesul de fortificare a calităţii predării, studierii si cercetării, precum si a contribuţiei lor faţă de societate. Asociaţia susţine valorile şi principiile inserate în Magna Charta din 1988. Membrii acesteia primesc noutăţi electronice şi publicaţii referitoare la dezvoltarea, tendinţele si problemele politice din învăţământul superior şi cercetarea europeană. Membrii ei au posibilitatea de a se informa reciproc despre activitatea lor prin intermediul serviciului EUA de MEMBER NEWS. Website-ul asociaţiei a fost reînnoit pentru a facilita nu doar accesul la o varietate mare de informaţii, ci şi pentru a crea un directoriu online referitor la calitatea de membru. Ea a stimulat dezvoltarea comunităţilor virtuale pentru a promova şi facilita cooperarea şi comunicarea în cadrul unor grupuri specifice de membri. Anual se organizează o serie de conferinţe si seminare care oferă universităţilor membre oportunităţi de a se întâlni cu colegii din Europa pentru a discuta problemele de interes comun. Aceasta continuă să-şi dezvolte serviciile care includ evaluări instituţionale, seminare referitoare la administrare şi implicare în proiecte tematice. EUA este o asociaţie a universităţilor europene din ţările semnatare ale

Convenţiei Culturale Europene a Consiliului Europei. Calitatea de membru al acesteia este, prin urmare, limitată la universităţile din aceste 48 de ţări. Sunt cinci tipuri diferite de membri:

- *membri individuali deplini* pot fi universităţile autorizate sa ofere titluri de doctor care au oferit cel puţin un titlu de doctorat pe parcursul ultimilor trei ani. Ca membru individual deplin, fiecare universitate are acces la toate serviciile asociaţiei şi conferinţele de membru, beneficiază de dreptul de vot in Adunarea Generală. Pentru a accede la EUA, universităţile vor prezenta cererea şi scrisoarea de recomandare din partea Preşedintelui Asociaţiei Naţionale a Rectorilor (şi din partea a trei membri deplini, dacă este necesar) [119];
- *membri individuali asociaţi* pot fi instituţiile de învăţământ fără programe de doctorat sau care au început programele de doctorat, dar nu au conferit titlul de doctor. Pe parcursul a trei ani consecutivi instituţiile trebuie să fie membri ai Asociaţiei Naţionale a Rectorilor în ţara lor. Membrii individuali asociaţi, bucurându-se de acelaşi acces ca şi membrii individuali deplini la toate serviciile şi conferinţele de membru, nu au dreptul la vot în cadrul Adunării Generale EUA[120];
- *membri colectivi deplini* pot fi Asociaţiile Naţionale ale Rectorilor, care reprezintă universităţile ţărilor lor. În mod normal există un membru deplin colectiv per ţară[121];
- *membri colectivi asociaţi* pot fi asociaţiile naţionale ale altor instituţii de învăţământ superior. Asemenea asociaţii trebuie să fie recomandate de Asociaţia Naţională a Rectorilor[122];
- *membri afiliaţi* pot fi asociaţiile si reţelele regionale si internaţionale, precum si alte organe, institute de cercetare si organizaţii interesate in cooperarea europeană in domeniul învăţământului superior[123]. Această funcţie oferă organizaţiilor care au aceleaşi obiective ca asociaţia oportunitatea de a se implica în activitatea ei şi de a beneficia de serviciile de membru, informaţia şi proiectele acesteia.

Seminarul Bologna "Programele de doctor în Europa" (7-9 decembrie 2006, Universite de Nice, Franţa, organizat de EUA şi Ministerul francez pentru Educaţie şi Cercetare) a reunit academicieni, experţi, politicieni pentru a pune în

[119] Taxele de membru variază în dependenţă de GNP fiecărei ţări şi numărul de studenţi înmatriculaţi în universitate (taxă anuală de bază este de la 1 800€ până la maximum 2 174 € pentru universităţile ale căror număr de studenţi depăşeşte cifra de 20,000).
[120] Taxa de membru este calculată în acelaşi mod ca şi cea a membrilor deplini.
[121] Taxa de membru variază în dependenta de numărul populaţiei tarii, GNP şi numărul membrilor Asociaţiei.
[122] Taxa de membru este calculata în dependenta de numărul populaţiei tarii, GNP şi numărul membrilor Asociaţiei.
[123] Decizia cu privire la calitatea de membru este luată pe baza de caz, iar taxa de membru este de 900€ per an.

discuţie toate aspectele programelor de doctor în scopul elaborării recomandărilor finale care au fost prezentate Miniştrilor Educaţiei în cadrul reuniunii Procesului de la Bologna din mai 2007 (Londra, Marea Britanie).

Obiectivele de baza ale Seminarului:

- explorarea problemelor şi dezbaterea curentă a programelor de doctor în cadrul unui forum al experţilor;
- examinarea situaţiei programelor de doctor din Europa;
- identificarea tendinţelor, priorităţilor şi părţilor slabe existente în instruirea de doctor din Europa;
- sporirea gradului de cunoaştere a executării programelor de doctor şi de încurajarea cooperării între universităţi.

Problemele examinate de grupurile de lucru:

- programe de doctor (supravegherea, monitorizarea şi evaluarea; atitudini şi competente generice) ;
- instituţia (rolul instituţiei în organizarea programelor de doctor; tranziţia master-doctorat; noi căi de promovare a dimensiunii europene, internaţionalizare şi mobilitate; interdisciplină) ;
- stat, guvern (finanţarea programelor de doctorat şi candidaţi la programele de doctorat; gradul de concurenţă a programelor/şcolilor europene de doctor pe piaţa globală; statutul şi profilul unui candidat la doctorat; dezvoltarea carierei de doctorat, precum şi legătura ei cu Codul de practică).

Toate grupurile de lucru au schiţat recomandările din cadrul fiecărei sesiuni. De asemenea, un raportor general va elabora recomandările finale şi Raportul Seminarului Bologna. Rapoartele seminarului vor fi expuse pe website-ul asociaţiei. Circa 250-300 participanţi din partea Grupului Bologna de implementare, guvernelor naţionale, comunităţii academice, experţi, organizaţii studenţeşti, organizaţii internaţionale. Evenimentul a fost deschis pentru oricare membru EUA interesat şi a fost gratuit graţie mijloacelor financiare acordate de Ministerul Educaţiei şi Cercetării francez[124].

Programele de doctorat, adică „al treilea ciclu de studii" care urmează după şi se bazează pe absolvirea studiilor superioare de licenţă şi în special, după încheierea studiilor superioare de master, au devenit foarte semnificative în contextul discuţiilor cu privire la instruirea viitorilor cercetători şi academicieni. La întrunirea de la Berlin din 2003, miniştrii responsabili pentru învăţământul superior au stabilit ca studiile de doctorat fac parte din Procesul de la Bologna. După cum a fost menţionat în Comunicatul oficial de la Bergen din 2005 „calificările la nivel de doctorat trebuie incluse integral în cadrul Spaţiului

[124] Detalii pe www.eua.be.

European de Învăţământ Superior, folosind o abordare bazată pe rezultate”, în timp ce „studiile de doctorat structurate, conducerea si evaluarea transparentă” trebuie văzute ca obiective primordiale pentru viitorul apropiat.

În acelaşi timp, potrivit Comunicatului de la Bergen, elementul de bază al studiilor de doctorat trebuie să reprezinte dezvoltarea cunoştinţelor prin cercetare, promovarea instruirii interdisciplinare şi dezvoltarea unor abilităţi de adaptare si flexibilitate. Numărul candidaţilor la studiile postuniversitare, care ar dori să-şi facă carieră în domeniul cercetării în cadrul Spaţiului European de Învăţământ Superior, va creşte, în timp ce calitatea instruirii în sfera cercetării, ca fiind o primă etapă în cariera de cercetare, ar trebui văzută la fel de importantă pentru viitorul competitivităţii Spaţiului European de Cercetare. Nefiind asociate dar cu o carieră pur academică, studiile de doctorat din Europa sunt acum revăzute în ceea ce priveşte:

1. modul în care să fie mai bine organizate şi ajustate la oportunităţile pieţei în domeniul academic, precum şi în cel economic/industrial şi comercial;

2. modul în care să fie mărită productivitatea şi în cele din urmă, competitivitatea Europeană în societatea de astăzi bazată pe cunoştinţe.

Acest nou interes a oferit un imbold puternic pentru două linii de activităţi de reformare în universităţi. Pe de o parte, s-a pus accentul pe reformarea studiilor de doctorat prin crearea diferitor tipuri de şcoli postuniversitare. Pe de altă parte, au fost făcute investiţii în sfera cercetării comparative (atât în cadrul Europei, între diferite sisteme/instituţii, cât şi între sistemele europene şi cele care funcţionează pe teritoriul altor ţări, precum cele din America de Nord).

CAPITOLUL V

CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

I. Noţiunea şi specificul contractului individual de muncă

Munca este o activitate utilă omului, ce constă în folosirea conştientă a forţei sale de muncă în vederea producerii valorilor materiale şi spirituale necesare vieţii omeneşti.[125] Din cele mai vechi timpuri, în scopul realizării celor trebuincioase vieţii, omul a trebuit să muncească, el fiind singurul subiect al muncii.

Într-o opinie,[126] munca este este considerată, alături de limbaj, placa turnantă sau treapta care ne separă de natură, de animalitate, care ne dă dimensiunea conştientului şi raţiunea existenţei întru devenire, chiar dacă e dorită sau nu, iubită sau detestată, formativă sau represivă.

Deşi la origine munca era dispreţuită de societate, fiind considerată nedemnă, degradantă (filozofi greci deosebeau munca nobilă şi liberă – artele, ştiinţa, războiul, politica – de munca servilă, mercenară – producerea obiectelor necesare corpului), astăzi munca este sărbătorită, este un ideal al vieţii, o necesitate, un comandament moral al umanităţii.[127]

În epoca antică nu a existat nici o orânduire cu privire la disciplina muncii, după cum nici în sclavagism ori în feudalism prestarea muncii nu era legiferată. Existau însă reglementări mediate prin intermediul normelor referitoare la proprietatea privată, astfel că normele dreptului civil erau suficiente pentru a acoperi şi relaţia dintre participanţii la procesul muncii. Aceste dispoziţii au devenit insuficiente, fapt pentru care, treptat, au apărut norme de drept distincte, contractuale, referitoare la prestarea muncii. Ulterior, odată cu dezvoltarea societăţii, raporturile de muncă s-au desprins de cele civile, astfel că au fost reglementate separat.[128]

În decursul epocii moderne, în legile fundamentale nou apărute ale mai multor state, au fost instituite libertatea şi egalitatea tuturor cetăţenilor în faţa

---

[125] **Gheorghe Filip, Dumitru Crăciun, Mihai Mantale, Septimiu Panaite, Romeo Butnariu,** *Dreptul muncii şi securităţii sociale*, Editura Junimea, Iaşi, 2001, p.6.

[126] **Marie-Christine Demourgues**, *Le travail humain*, Paris, Editura Cartier, p.18 în **Vasile Popa, Ondina Pană**, *Noua dimensiune a dreptului muncii. Prezentare doctrinală a Codului muncii – Legea nr.53/2003*, Editura Presa Universitară Română, Timişoara, 2003, p.10.

[127] **E. Cristoforeanu**, *Teoria generală a contractului individual de muncă*, Editura Curierul Judiciar S.A., Bucureşti, 1937, p.10.

[128] Pentru prima dată, sintagma „contract individual de muncă" a fost cuprinsă în Legea belgiană din 1900 referitoare la muncitorii calificaţi, pentru ca mai apoi să se generalizeze cu ajutorul Codului elveţian al obligaţiilor şi a Codului muncii francez. Pentru detalii a se vedea **Ion Traian Ştefănescu**, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii, ediţia a II-a, revăzută şi adăugită*, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2012, p.215.

legii, primele coduri civile consacrând chiar principiul libertăţii contractuale. La începutul acestei perioade, lipsa legislaţiei muncii era suplinită prin regulamente de atelier, fiind preponderent acceptată ideea că statul ar încălca autonomia de voinţă sau principiul libertăţii contractuale dacă ar interveni într-o asemenea problemă ce priveşte „voinţa părţilor". Acest fapt ce a condus la înăsprirea condiţiilor de desfăşurare a activităţii oamenilor muncii, crearea unor situaţii defavorabile lor prin prelungirea excesivă a zilei de muncă, lipsa protecţiei muncii, lipsa asigurărilor sociale, discriminare în ceea ce priveşte retribuirea muncii pentru străini, femei, tineri, etc. Amploarea mişcărilor revendicative privind îmbunătăţirea condiţiilor de muncă şi de viaţă a determinat intervenţia statelor prin reglementarea unor aspecte ale relaţiilor sociale de muncă.[129]

Concepţia privind contractul individual de muncă începe să se evidenţieze în secolul al XVIII-lea. În vremurile moderne, dezvoltarea burgheziei a determinat emanciparea clasei muncitoare, astfel că, începând cu secolul al XIX-lea a apărut nevoia de reglementare sistematică a raporturilor de muncă, reglementare ce a avut loc treptat, începând chiar cu perioada anterioară intrării în vigoare a Codului civil în 1864. Ulterior, ideea de contract individual de muncă prinde contur cu ajutorul mai multor legi speciale, precum: Legea sanitară din 1874, Legea pentru încurajarea industriei naţionale din 1887, Legea servitorilor din 1891, Legea minelor din 1895, Legea repausului duminical din 1897, Legea meseriilor din 1902, Legea supra muncii minorilor şi femeilor în industrii şi exploatări miniere din 1905, Legea pentru învoielile agricole din 1907.[130]

Având în vedere tradiţia moştenită din dreptul roman unde era cunoscut sub denumirea de *locatio operrarum,* contractul individual de muncă a fost prevăzut în art.1470 din vechiul Cod civil, fiind confundat aşadar cu locaţiunea de servicii, a cărei reglementare stabilea sumar numai două obligaţii, şi anume cea de a munci, respectiv cea de plată a muncii.[131]

Mai târziu, în 1929, prin intermediul Legii asupra contractelor de muncă, a avut loc desprinderea categorică a contractului individual de muncă din seria contractelor civile.[132]

---

[129] Pentru detalii a se vedea **Gheorghe Filip, Dumitru Crăciun, Mihai Mantale, Septimiu Panaite, Romeo Butnariu,** *op.cit.*, p.9.

[130] A se vedea **Ion Traian Ştefănescu**, *Tratat…*, p.215, **Ovidiu Macovei,** *Conţinutul contrac-tului individual de muncă,* Editura Lumina Lex, Bucureşti, 2004, p.12; **Vasile Popa, Ondina Pană**, *Noua dimensiune a dreptului muncii. Prezentare doctrinală a Codului muncii – Legea nr.53/2003*, Editura Presa Universitară Română, Timişoara, 2003, p.10.

[131] Locaţiunea lucrărilor conţine o idee absolut precisă şi bine conturată: ideea de închiriere a serviciilor – **E. Cristoforeanu**, *Teoria generală a contractului individual de muncă*, Editura Curierul Judiciar S.A., Bucureşti, 1937, p.14

[132] A se vedea **Ion Traian Ştefănescu,** *Contractul individual de muncă,* Editura Lumina Lex, Bucureşti, 1997, p.19.

Într-o opinie,[133] s-a considerat că această lege a contractelor de muncă care tinde la organizarea şi ocrotirea muncii productive oferă un exemplu palpabil de influenţă a factorului social în evoluţia dreptului, un caz concret de solidaritate socială în scopul salvării armoniei sociale, consfinţind şi încadrând în dispoziţiuni clare statutul legal al salariaţilor în genere, fixând un minimum de drepturi şi obligaţiuni între aceştia şi patron, peste care nu se poate trece. La adăpostul acestei legi, lucrătorul, dar mai ales funcţionarul particular atât de legat de întreprinderea căreia îi consacră serviciile sale, îşi vede munca sau activitatea sa profesională la adăpost de tirania sau atotputernicia patronului său, mulţumită garanţiilor serioase instituite în favoarea prin acest act normativ.

În baza acestei legi, încheierea contractului individual de muncă era condiţionată de respectarea regulamentului de muncă, precum şi de anumite dispoziţii care erau menite să restabilească echilibrul, să reducă diferenţa de poziţie între părţi.[134] Totodată, această lege a constituit, în timp, şi premisa pentru constituirea unei ramuri distincte de drept, şi anume dreptul muncii.[135]

În prezent, încheierea contractului individual de muncă este guvernată de principiul liberei negocieri a drepturilor şi obligaţiilor celor două părţi (spre exemplu: art.17 alin.6, art.20 alin.1, art.37, art.39 lit.k din Codul muncii). După încheierea contractului, salariatului îi revine obligaţia de a respecta dispoziţiile regulamentului intern, ale regulamentului de organizare şi funcţionare, precum şi orice alte norme legale ale angajatorului său.[136]

Prin urmare, în epoca modernă şi în cea contemporană, reglementarea relaţiilor de muncă este una directă, aceasta fiind necesară pentru protejarea muncitorilor împotriva abuzurilor grave la care a dat loc dezvoltarea industrială într-un regim liberal.[137]

Astăzi, Codul muncii reglementează mai multe tipuri de contracte individuale de muncă: contract individual de muncă pe durată nedeterminată sau determinată, contract individual de muncă cu timp de lucru integral sau parţial, contract individual de muncă prin agent de muncă temporară, contract individual cu muncă la domiciliu, contract de ucenicie la locul de muncă.

---

133 **E. Cristoforeanu**, *op.cit.,* p.6.

134 A se vedea **Ovidiu Macovei**, *Conținutul…*, p.13.

135 **Ion Traian Ștefănescu,** *Contractul…*, p.19. Dreptul muncii este o ramură a sistemului dreptului național, alcătuită din ansamblul normelor juridice (grupate pe instituţii juridice şi subramuri), ce reglementează relațiile individuale şi colective de muncă (inclusiv pe cele denu-mite „de serviciu" şi cele conexe), atribuţiile organizaţiilor sindicale şi patronale, conflictele de muncă, controlul aplicării şi respectării legislației muncii - **Alexandru Ţiclea (coordonator), Laura Georgescu, Ana Cioriciu Ştefănescu, Barbu Vlad**, *Dreptul public al muncii,* Editura Wolters Kluwer, Bucureşti 2010, p.36.

136 În doctrină se apreciază că atât regulamentul intern, cât şi regulamentul de organizare şi funcţionare sunt izvoare de drept al muncii. A se vedea în acest sens **Alexandru Ţiclea**, *Tratat de dreptul muncii, ediţia a VI-a*, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2013, p.50; **Ion Traian Ştefănescu**, *Tratat...*, p.53-58.

137 **Jean Blaise**, *Traite de droit du travail, vol.3*, publicat sub conducerea prof. G.H. Camerlznk, Paris, 1966, p.2 în **Gheorghe Filip, Dumitru Crăciun, Mihai Mantale, Septimiu Panaite, Romeo Butnariu,** *op.cit.*, p.10.

I. 1. Definiţia contractului individual de muncă

Contractul individual de muncă este reglementat de art.10 din Codul muncii ca fiind contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze muncă pentru şi sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei renumeraţii denumite salariu.

În conformitate cu prevederile menţionate, contractul individual de muncă poate fi definit ca acea convenţie încheiată în scris, prin care o persoană fizică (salariat) se obligă să presteze o anumită muncă pe o perioadă nedeterminată sau determinată de timp pentru un angajator, în subordinea căruia se plasează, iar acesta, la rândul său, se obligă să plătească salariu şi să asigure condiţiile necesare desfăşurării activităţii[138].

Din această definiţie rezultă elementele acestui contract şi anume :

– prestarea muncii;
– salariul;
– subordonarea salariatului fată de patronul său.

La cele trei elemente, se mai adaugă încă unul, cel temporal, având în vedere că acest contract se încheie pe o anumită durată (nedeterminată sau determinată) de timp.

I. 2. Trăsăturile caracteristice ale contractului individual de muncă

Contractul individual de muncă se evidenţiază prin anumite trăsături.

a) Astfel, el este un **act juridic** pentru că reprezintă o manifestare de voinţă a două persoane în scopul stabilirii de drepturi şi obligaţii reciproce şi corelative ce alcătuiesc conţinutul raportului juridic de muncă.

Este un act juridic, desigur, guvernat de principiul libertăţii de voinţă. Această libertate presupune două elemente: o libertate a părţilor în ce priveşte dorinţa manifestată de a încheia în general un contract de muncă (dacă doresc sau nu să încheie contractul) şi o libertate în ceea ce priveşte condiţiile în care vor încheia acest contract (stabilirea clauzelor contractuale concrete, convenabile pentru ambele părţi), cu alte cuvinte libertatea în ce priveşte conţinutul contractului de muncă.

b) Contractul individual de muncă[139] este un **act juridic bilateral**, deoarece nu poate reuni decât voinţa a două părţi: salariatul şi angajatorul. Această trăsătură deosebeşte contractul individual de muncă de contractele civile şi comerciale, care, uneori, pot avea o pluralitate de creditori şi debitori, precum şi de contractul

---

[138] **Sanda Ghimpu, Alexandru Ţiclea**, *op. cit.,* p.124.şi **Ion Traian Ştefănescu**, ediţia a II-a, revăzută şi adăugită, Editura Lumina Lex, Bucureşti, 2002, p.167; **Alexandru Ţiclea, Andrei Popescu, Constantin Tufan, Marioara Ţichindelean, Ovidiu Ţinca,** *op.cit,* p.319

[139] **Alexandru Ţiclea, Andrei Popescu, Constantin Tufan, Marioara Ţichindelean, Ovidiu Ţinca**, *op. cit.,* p.324.

colectiv de muncă, care are ca una dintre părţi o colectivitate de salariaţi (nu doar unul singur) , iar cealaltă, uneori, este o colectivitate de patroni.

c) Contractul individual de muncă este **contract sinalagmatic**, având în vedere că părţile sale se obligă reciproc una faţă de cealaltă: salariatul să presteze o anumită muncă; angajatorul să plătească salariul. Cauza obligaţiei fiecăreia dintre ele o constituie executarea obligaţiei celeilalte.

d) Contractul individual de muncă este **contract oneros şi comutativ**, întrucât părţile realizează reciproc o contraprestaţie în schimbul aceleia pe care s-au obligat să o efectueze în favoarea celeilalte, ambele prestaţii fiind cunoscute *ab initio* la încheierea contractului, iar executarea lor nu depinde de un eveniment incert.

În consecinţă, îndeplinirea unei activităţi onorifice nu poate avea loc, prin ipoteză, în temeiul unui contract de muncă – ci doar în baza unui contract civil –, întrucât salariul constituie obiectul şi, respectiv, cauza oricărui contract de muncă.

e) Contractul individual de muncă este **solemn,** pentru a cărui încheiere valabilă este necesară îndeplinirea unei formalităţi. Astfel, nerespectarea formalităţii este sancţionată cu nulitatea absolută a contractului individual de muncă, remediabilă în condiţiile art.57. Spre deosebire de formularea anterioară a art.16 din Codul muncii, forma scrisă nu mai este reglementată în interesul părţilor – *ad probationem*, ci *ad validitatem*[140]. Curtea Constituţională[141] apreciază că schimbarea opticii legiuitorului nu poate duce, în nici un caz, la concluzia potrivit căreia statul a creat un dezechilibru între părţile contractante, fiind dreptul exclusiv al legiuitorului de a stabili cerinţele în vederea încheierii unui contract indiferent de natura acestuia.

f) Contractul individual de muncă are un **caracter personal,** fiind încheiat *intuitu personae*, în considerarea pregătirii, aptitudinilor şi calităţii salariatului, eroarea aspra persoanei constituie un viciu de consimţământ care duce la anulabilitatea contractului. Aşa fiind, pe de o parte, nu este posibilă transmiterea contractului prin moştenire, iar pe de altă parte, cel încadrat nu-şi poate efectua atribuţiile ce-i revin în temeiul contractului, fie prin alte persoane (reprezentanţi, procurori, delegaţi) , fie cu ajutorul altora[142].

Caracterul personal priveşte, în principiu şi cealaltă parte a contractului de muncă, deci pe cel ce angajează, deoarece şi salariatul, la momentul încheierii contractului, are în vedere profilul de activitate al angajatorului, condiţiile de muncă oferite şi poziţia acestuia pe piaţa forţei de muncă, având deci în vedere

[140] A se vedea, în acelaşi sens şi **Alexandru Ţiclea,** *Codul muncii comentat,* Ediţia a II-a revăzută şi adăugită, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2011, p.30.
[141] Decizia nr.383/2011, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.281 din 21 aprilie 2011.
[142]Pentru detalii privind deosebirile dintre contractul individual de muncă şi contractele civile comerciale, **Laura Maierean** – *Salariul în contractul individual de muncă şi preţul în contractele civile. Asemănări şi deosebiri.*, în „Revista Română de dreptul muncii“, nr.1/2003, p.54-

posibilitatea exersării profesiei, funcţiei avute în cele mai bune condiţii de stabilitate şi perspective de promovare, obţinerii unui salariu cât mai avantajos etc.

g) Contractul individual de muncă este un **contract cu executare succesivă**, prestaţiile reciproce şi corelative pe care le presupune fiind posibil de realizat numai în timp şi nu *uno ictu* (dintr-o dată).

Angajatorul încadrează forţă de muncă pentru a beneficia de prestarea activităţii, în mod succesiv într-o anumită perioadă de timp, iar salariatul se angajează pentru ca în schimbul muncii să obţină un salariu permanent, plătit la anumite intervale de timp (lunar sau bilunar). Aşa fiind, în cazul neexecutării sau al executării necorespunzătoare de către o parte a obligaţiei ce-i revine, sancţiunea va fi rezilierea, care are ca efect desfacerea contractului numai pentru viitor – *ex nunc* şi nu rezoluţiunea sa – care desfiinţează contractul cu efect retroactiv, *ex tunc*. De asemenea, nulitatea contractului individual de muncă produce efecte numai pentru viitor. În plus, numai în ipoteza unui astfel de contract se pune problema unei suspendări a executării, din motive de forţă majoră, pe durata imposibilităţii de executare.

h) Prin contractul individual de muncă, atât salariatul, cât şi patronul îşi asumă o **obligaţie de *a face***, prestarea muncii şi plata ei. Această obligaţie trebuie executată în natură.

i) Contractul individual de muncă este, în principiu, un **contract neafectat de modalităţi;** el nu poate fi afectat de vreo condiţie suspensivă[143] şi nici de o condiţie rezolutorie[144]. Perioada de probă reglementată de art.31 şi 32 din Codul muncii nu constituie o condiţie rezolutorie, ci o clauză de dezicere (denunţare), respectiv de modificare a contractului individual de muncă.

Totuşi, contractului individual de muncă poate fi afectat de un **termen extinctiv sau suspensiv**. Termenul extinctiv este un termen la îndeplinirea căruia obligaţia se stinge pentru viitor, menţinându-se efectele produse până în momentul împlinirii sale[145]. Termenul suspensiv este termenul care întârzie (amână) începutul executării dreptului subiectiv şi executării obligaţiei corelative[146]. Totuşi, contractul individual de muncă nu poate fi afectat de un termen suspensiv incert (dies certus an et incertus quando), deoarece obligaţia asumată de salariat este o obligaţie de mijloace, adică cel care încheie contractul individual de muncă este ţinut să depună diligenţele şi să manifeste strădania pe care o reclamă

[143] Nu se poate concepe ca naşterea efectelor acestui contract să fie în funcţie de realizarea unui eveniment deopotrivă viitor şi incert.
[144] În caz contrar, s-ar încălca prevederile legislaţiei muncii care stabileşte limitativ condiţiile şi temeiurile încetării sale.
[145] Este situaţia contractului individual de muncă pe durată determinată.
[146] Este cazul contractului încheiat la o dată anterioară începerii efectelor sale Contractul se încheie, spre exemplu, pe 12 decembrie 2011, cu efect de la 1 ianuarie 2012, dată de la care se ştie cu siguranţă că postul se înfiinţează sau devine vacant, respectiv dată la care expiră termenul de preaviz la care are dreptul fostul angajator al persoanei în cauză.

urmărirea unui anumit scop sau a obţinerii unui anumit rezultat, fără ca însuşi rezultatul urmărit să constituie obiectul obligaţiei sale, obiectul contractului fiind prestarea muncii şi nu rezultatele ei[147].

II. Încheierea contractului individual de muncă

II. 1. Clasificarea condiţiilor la încheierea contractului individual de muncă

Pentru încheierea valabilă a contractului trebuie îndeplinite anumite condiţii legale. Într-adevăr, încadrarea în muncă reprezintă o operaţiune pentru a cărei validitate este necesară îndeplinirea de către orice persoană ce urmează a se angaja a unor cerinţe, inclusiv în raport cu funcţia sau meseria ce urmează a exercita.

Aceste condiţii pot fi clasificate în mai multe categorii şi anume:

a) condiţii comune tuturor contractelor (capacitatea, consimţământul, obiectul, cauza) şi condiţiile specifice dreptului muncii (existenţa postului, condiţiile de studii, condiţiile de vechime, starea de sănătate);

b) condiţii de fond şi condiţii de formă;

c) condiţii generale, aplicabile tuturor raporturilor juridice de muncă şi condiţiile speciale, aplicabile anumitor categorii de posturi sau funcţii;

d) condiţii anterioare, concomitente sau subsecvente încadrării, de exemplu depunerea jurământului, starea de sănătate;

e) condiţii esenţiale, de a căror îndeplinire depinde însăşi validitatea contractului individual de muncă şi condiţii neesenţiale, care, deşi sunt prevăzute de lege, în considerarea utilităţii lor nu determină totuşi însăşi existenţa actului juridic.

În nici un caz, nu pot fi stabilite condiţii la angajare şi deci la încheierea contractului individual de muncă legate de rasă, naţionalitate, religie etc. Aceasta rezultă din principiul fundamental înscris în art.5 din Codul muncii, potrivit căruia: în cadrul relaţiilor de muncă funcţionează egalitate de tratament faţă de toţi salariaţii şi angajatorii, orice discriminare directă sau indirectă faţă de un salariat, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, origine socială, handicap, situaţie sau responsabilitate familială, apartenenţă ori activitate sindicală fiind interzisă. Aceste prevederi sunt dezvoltate prin Ordonanţa Guvernului nr.137/2000 privind prevenirea şi sancţionarea tuturor formelor de discriminare[148]. În art.3 se precizează că dispoziţiile sale se aplică tuturor persoanelor fizice sau juridice, publice sau private, precum şi instituţiilor publice cu atribuţii în ceea ce priveşte condiţiile de încadrare în muncă, criteriile şi condiţiile de recrutare, selectare şi promovare, accesul la toate formele şi

[147] **Sanda Ghimpu, Ion Traian Ştefănescu, Gheorghe Mohanu, Şerban Beligrădeanu**, *op. cit.*, p.171

[148] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.99 din 8 februarie 2007.

nivelurile de orientare profesională, formare şi perfecţionare profesională. În capitolul II, secţiunea I, intitulată *Egalitatea în activitatea economică în materie de angajare şi profesie*, sunt calificate anumite fapte ca fiind contravenţii[149], după cum urmează:

- art.5 – condiţionarea alegerii sau exercitării libere a profesiei unei persoane de apartenenţa sa la o anumită rasă, naţionalitate, etnie, religie, categorie socială, respectiv de convingerile, de sexul sau orientarea sexuală, de vârstă sau de apartenenţa sa la o categorie defavorizată;
- art.6 – discriminarea unei persoane pentru că aparţine unei anumite rase, naţionalităţi, etnii, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă şi protecţie socială, cu excepţia cazurilor prevăzute de lege, manifestată în (...) încheierea (...) raportului de muncă (...);
- art.7 alin.1 – refuzul unei persoane fizice sau juridice de a angaja în muncă o persoană pentru motivul că aceasta aparţine unei anumite rase, naţionalităţi, etnii, religii, categorie socială sau la o categorie defavorizată, de vârsta, de sexul sau orientarea sexuală, respectiv de convingerile candidaţilor, cu excepţia cazurilor prevăzute de lege;
- art.7 alin.2 – condiţionarea ocupării unui post prin anunţ sau concurs, lansat de angajator sau de reprezentantul acestuia, de apartenenţa la o anumită rasă, naţionalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată, de vârsta, sexul sau orientarea sexuală, respectiv de convingerile candidaţilor. Cu titlu de excepţie, nu constituie discriminare măsurile luate de autorităţile publice sau de persoanele juridice de drept privat în favoarea unei persoane, unui grup de persoane sau a unei comunităţi, vizând asigurarea dezvoltării lor fireşti şi realizarea efectivă a egalităţii de şanse a acestora în raport cu celelalte persoane, grupuri, de persoane sau comunităţi, precum şi măsurile pozitive ce vizează protecţia grupurilor defavorizate.

În continuare legiuitorul menţionează în mod expres că textele amintite nu pot fi interpretate în sensul restrângerii dreptului angajatorului de a refuza angajarea unei persoane care nu corespunde cerinţelor ocupaţionale în domeniul respectiv, atâta timp cât refuzul nu constituie un act de discriminare în sensul legii, iar aceste măsuri sunt justificate obiectiv de un scop legitim şi metodele de atingere a acelui scop sunt adecvate şi necesare.

[149] Atribuţii în domeniul investigării, constatării şi sancţionării faptelor de discriminare revin, în temeiul art.19 alin.1 lit.c, Consiliului Naţional pentru Combaterea Discriminării.

În cele ce urmează, vom analiza următoarele condiţii de încheiere a contractului individual de muncă: capacitatea părţilor, consimţământul, obiectul şi cauza, examenul medical, condiţiile de studii şi vechime, avizul prealabil.

II. 2. Capacitatea juridică

II. 2. 1. Capacitatea juridică a persoanei ce urmează a fi încadrată

În dreptul comun, prin capacitate juridică se înţelege atât capacitatea de folosinţă, adică aptitudinea generală a persoanei de a avea drepturi şi obligaţii civile (art.34 N.C.C.[150]), cât şi capacitatea de exerciţiu, adică aptitudinea persoanei de a încheia singură acte juridice civile (art.37 N.C.C.).

Ca element de specificitate, în dreptul muncii, capacitatea juridică era privită ca unică, disocierea ei în capacitate de folosinţă şi capacitate de exerciţiu nereprezentând interes, consecinţă a caracterului *intuitu personae* al contractului de muncă. Capacitatea juridică în dreptul muncii începe la vârsta legală pentru a încheia un contract de muncă, atât în privinţa dreptului de muncă, cât şi în privinţa exerciţiului acestui drept.

Potrivit art.13 alin.1 din Codul muncii, persoana fizică dobândeşte capacitatea de muncă la împlinirea vârstei de 16 ani. Se prezumă că de la vârsta de 16 ani omul are maturitate fizică şi psihică suficient de dezvoltată pentru a intra într-un raport de muncă, maturitate fizică ce-i permite să muncească, să-şi angajeze forţa de muncă în schimbul unui salariu, iar cea psihică care-i îngăduie, ca urmare a unui discernământ suficient de dezvoltat, să se conducă singur în viaţa juridică, să încheie un contract de muncă, să-şi asume drepturile şi obligaţiile pe care acest contract le presupune. În consens cu reglementările internaţionale, art.45 alin.4 din Constituţie a ridicat vârsta minimă de încadrare în muncă de la 14 ani la 15 ani, dispunând că *minorii sub vârsta de 15 ani nu pot fi angajaţi ca salariaţi*". În acelaşi sens, potrivit dispoziţiilor exprese ale art.13 alin.3 din Codul muncii *încadrarea persoanelor sub vârsta de 15 ani este interzisă*. Contractul individual de muncă încheiat cu un minor mai mic de 15 ani este **nul absolut pentru incapacitate**[151]. Pentru perioada de la 15 la 16 ani, în alineatul 2 al art.13 se prevede că: *persoana fizică poate încheia un contract de muncă în calitate de salariat şi la împlinirea vârstei de 15 ani, cu acordul părinţilor sau al reprezentanţilor legali, pentru activităţi potrivite cu dezvoltarea fizică, aptitudinile şi cunoştinţele sale, dacă astfel nu îi sunt periclitate sănătatea, dezvoltarea şi pregătirea profesională.*

---

[150] Noul Cod civil – Legea nr.287/2009 republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.505 din 15 iulie 2011, în temeiul art.218 din Legea nr.71/2011 pentru punerea în aplicare a Legii nr.287/2009 privind Codul civil, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.409 din 10 iunie 2011.

[151]**Ion Traian Ştefănescu**, *O gravă eroare cuprinsă în proiectul Codului muncii*, în <Revista română de dreptul muncii", nr.4/2002, p.7-11

În concluzie, dacă după 16 ani persoana fizică dobândeşte capacitate deplină de muncă, între 15 şi 16 ani persoana fizică are capacitate restrânsă de muncă, având în vedere că are nevoie de acordul părinţilor sau al reprezentanţilor legali pentru a încheia contractul de muncă. Se impun câteva precizări atunci când ocrotirea minorului se realizează prin părinţi. Astfel, coroborând art.13 alin.2 din Codul muncii cu art.503 alin.1 N.C.C., potrivit căruia părinţii exercită împreună şi în mod egal autoritatea părintească, rezultă că, pentru încheierea valabilă a contractului individual de muncă în aceste condiţii, este necesar acordul expres al ambilor părinţi. Cu toate acestea, în temeiul alin.2 al 503 N.C.C., faţă de angajatorul de bună-credinţă, oricare dintre părinţi care îndeplineşte singur actul de încuviinţare a încheierii contractului individual de muncă, este prezumat că are şi consimţământul celuilalt. În situaţia în care părinţii nu ajung la un acord cu privire la aspectul pus în discuţie, va trebui sesizată instanţa de tutelă şi de familie stabilită potrivit legii, care va soluţiona de îndată cererea, după cum dispune art.107 N.C.C. Dacă părinţii sunt divorţaţi, autoritatea părintească se exercită potrivit dispoziţiilor referitoare la efectele divorţului în raporturile dintre părinţi şi copii (art.504 N.C.C.), iar dacă unul dintre părinţi este decedat, declarat mort, pus sub interdicţie judecătorească, decăzut din exerciţiul drepturilor părinteşti sau dacă nu-şi poate exprima voinţa din orice motiv, celălalt părinte exercită singur autoritatea părintească (art.507 N.C.C.).

Trebuie să subliniem că persoana între 15-16 ani care se încadrează în muncă îşi exprimă voinţa în mod nemijlocit (direct) , fără a fi posibilă reprezentarea sa la încheierea contractului individual de muncă[152]. Autorizarea părţilor are menirea de a întregi voinţa copilului, dar nu de a o complini. De aceea, contractul individual de muncă se semnează în primul rând de către copilul în cauză.

Acordul părinţilor sau reprezentanţilor legali trebuie să fie **prealabil sau cel mult concomitent** încheierii contractului de muncă. De asemenea, el este **special**, adică se referă la un anumit contract de muncă şi **expres**, adică că aibă o formă neechivocă, clară şi precisă. Chiar în tăcerea legii, credem că părinţii sau reprezentanţii legali au posibilitatea de a revoca autoritatea lor, în cazurile în care condiţiile de muncă existente în momentul încheierii contractului de muncă se modifică şi pot periclita sănătatea, dezvoltarea fizică şi morală, precum şi pregătirea profesională a minorului[153]. Lipsa autorizării părinţilor sau reprezentanţilor legali are drept efect **nulitatea absolută, dar remediabilă** a contractului încheiat cu tânărul care nu a împlinit vârsta de 16 ani.

---

[152] **Ion Traian Ştefănescu**, *Dreptul muncii,* ediţia a II-a, revăzută şi adăugită, Editura Lumina Lex, Bucureşti, 2002, p.171.

[153] A se vedea opinia potrivit căreia Codul muncii ar fi trebuit în mod expres să reglementeze „revocarea autorizării“**, Şerban Beligrădeanu, Ion Traian Ştefănescu**, *Consideraţii critice şi sugestii* referitoare la prevederile proiectului noului Cod al Muncii, în „Revista Română de dreptul muncii“, nr.1/2002, p.16

O incapacitate specială este prevăzută de art.13 alin.5, care vizează protecţia tinerilor sub 18 ani, astfel că încadrarea în muncă în locuri de muncă grele, vătămătoare sau periculoase nu se poate face înainte de împlinirea vârstei de 18 ani.

În concluzie, tinerii acceptaţi să lucreze trebuie să beneficieze de condiţii de muncă adaptate vârstei şi sunt protejaţi împotriva exploatării economice sau oricărei activităţi care ar putea pune în pericol securitatea, sănătatea, dezvoltarea lor fizică, psihică, morală sau socială sau care le-ar putea compromite educaţia.

Existenţa alin.4 a art.13 din Codul muncii care interzice, în mod imperativ, încadrarea în muncă a persoanelor puse sub interdicţie judecătorească se justifică prin faptul că, urmare a încheierii contractului de muncă, se dobândesc o serie de obligaţii şi răspunderi care nu pot fi asumate de cel care, datorită alienaţiei sau debilităţii mintale, a fost pus sub interdicţie judecătorească, chiar dacă la nivel ipotetic, din punct de vedere fizic el ar avea o capacitate de muncă. De asemenea, încadrarea în muncă a interzisului ar periclita viaţa şi integritatea corporală a sa şi a membrilor colectivului cu care lucrează şi poate putând constitui, totodată, o permanentă sursă de pericol.

II. 2. 2. Incompatibilităţi la încadrarea în muncă

Incompatibilităţi la încheierea contractului individual de muncă sunt acele limitări sau restrângeri ale capacităţii juridice, reglementate în mod expres şi restrictiv de lege în scopul ocrotirii persoanei sau al apărării unor interese generale ale societăţii[154]. Incompatibilităţi nu se prezumă, nu pot fi deduse prin analogie şi nici nu pot fi extinse, ele fiind reglementate în mod expres şi restrictiv de lege, operând numai în cazurile, în condiţiile şi în perioadele de timp prevăzute în cuprinsul ei[155].

a) O primă categorie de incompatibilităţi se referă **la vârstă**. Luând în considerare specificul şi dificultăţile anumitor posturi, funcţii ori ocupaţii, legiuitorul a prevăzut unele excepţii cu privire la vârsta minimă a persoanelor la încadrarea în muncă. Dacă în mod normal capacitatea de muncă se obţine la împlinirea vârstei de 16, respectiv 15 ani, în unele cazuri legea stabileşte o vârstă mai ridicată la încadrarea în muncă, iar în altele restrângerile se materializează în unele condiţii de studii, vechime în muncă, stagiu.

Spre exemplu, potrivit art.38 din Legea nr.333/2003 privind paza obiectivelor, bunurilor, valorilor şi persoanelor[156], pentru încadrarea în muncă a personalului cu atribuţii de pază, legea impune îndeplinirea următoarelor condiţii: persoana să fie cetăţean român sau cetăţean al unuia dintre statele membre ale

---

[154] **Alexandru Ţiclea, Andrei Popescu, Constantin Tufan, Marioara Ţichindelean, Ovidiu Ţinca**, *op. cit.,* p.341

[155] **Alexandru Ţiclea, Andrei Popescu, Constantin Tufan, Marioara Ţichindelean, Ovidiu Ţinca**, *op. cit.,* p.341

[156] Art.39 din Legea nr.333/2003 privind paza obiectivelor, bunurilor, valorilor şi persoanelor.

Uniunii Europene ori ale Spaţiului Economic European şi să aibă vârsta de cel puţin 18 ani. În articolul următor ce se înţelege prin personal cu atribuţii de pază, respectiv: agenţi de pază, portari, controlori de acces, supraveghetori, însoţitori de valori sau alte persoane stabilite ori desemnate de conducerea unităţii să asigure instruirea, controlul şi coordonarea activităţii de pază.

De asemenea, în cazul al asistenţilor personali ai persoanelor cu handicap[157], cadrelor didactice, muncitorilor portuari[158], al personalului navigant pentru navele de navigaţie interioară care arborează pavilion român[159], ghizilor de turism[160], salvator montan[161], persoanele angajate în posturile de salvare şi prin ajutor de pe plajă şi în ştranduri[162] se cere vârsta de minimă de 18 ani împliniţi.

Legea nr.1/2011 a educaţiei naţionale prevede în art.233 alin.2 faptul că din categoria personalului didactic pot face parte persoanele care îndeplinesc condițiile de studii prevăzute delege, care au capacitatea de exercitare deplină a drepturilor, o conduită morală conformă deontologiei profesionale și sunt apte din punct de din punct de vedere medical și psihologic pentru îndeplinirea funcţiei. Deducem că nu pot fi cadre didactice, decât persoanele care au împlinit cel puţin vârsta de 18 ani.

---

[157] Art.36 alin.1 lit.a din Legea nr.448/2006 privind protecţia şi promovarea drepturilor persoanelor cu handicap (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.1 din 3 ianuarie 2008) cu ultimele modificări şi completări aduse prin Legea nr.2/2013 privind unele măsuri pentru degrevarea instanţelor judecătoreşti, precum şi pentru pregătirea punerii în aplicare a Legii nr.134/2010 privind Codul de procedură civilă (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.89 din 12 februarie 2013) şi prin Legea nr.55/2014 pentru completarea alin.2 al art.96 din Legea nr.448/2006 privind protecţia şi promovarea drepturilor persoanelor cu handicap (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.325 din 5 mai 2014).

[158] Art.61 din Ordonanţa Guvernului nr.22/1999 privind administrarea porturilor şi serviciile în porturi (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.511 din 22 iulie 2010).

[159] Art.9 lit.a din Ordinul nr.318/2006 al ministrului transporturilor, construcţiilor şi turismului privind aprobarea standardelor de instruire, configurarea competenţei şi eliberarea documentelor de atestare a personalului navigant pentru navele de navigaţie internă care arborează pavilion român (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.315 din 7 aprilie 2006), cu ultimele modificări şi completări aduse de Ordinul nr.1348/2013 pentru completarea anexei nr.6 la Ordinul ministrului transporturilor, construcţiilor şi turismului nr.318/2006 privind aprobarea standardelor de instruire, confirmarea competenţei şi eliberarea documentelor de atestare a personalului navigant pentru navele de navigaţie interioară care arborează pavilion român (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 679 din 5 noiembrie 2013).

[160] Art.2 alin.2 din Hotărârea Guvernului nr.305/2001 privind atestarea şi autorizarea ghizilor în turism.

[161] Art.24 lit.a din Hotărârea Guvernului nr.77/2003 privind instituirea unor măsuri pentru prevenirea accidentelor montane şi organizarea activităţii de salvare în munţi (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 91 din 13 februarie 2003).

[162] A se vedea Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr.19/2006 privind utilizarea plajei Mării Negre şi controlul activităţilor desfăşurate pe plajă şi Norma Metodologică privind prevenirea accidentelor de înec şi organizarea activităţii de salvare acvatică – salvamar şi aposturilor de prim ajutor pe plajă, ştranduri, parcuri acvatice, porturi de agrement nautic şi în alte locuri organizate pentru îmbăiere, situate pe litoralul Mării Negre şi pe apele interioare naturale sau amenajate (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 675 din 04 octombrie 2007), cu ultimele modificări şi completări aduse prin Ordonanţă de urgenţă nr.103/2013 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice în anul 2014, precum şi alte măsuri în domeniul cheltuielilor publice (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.703 din 15 noiembrie 2013).

O situaţie asemănătoare este şi cea a funcţionarilor publici cu statut special din Administraţia Naţională a Penitenciarelor pentru care pot dobândi această calitate dacă îndeplinesc condiţiile de studii şi vechime prevăzute de lege, au capacitate deplină de exerciţiu şi sunt apte din punct de vedere medical şi psihologic pentru îndeplinirea funcţiei.[163]

Sunt prevăzute restrângeri ale capacităţii de muncă şi în cazul funcţionarilor publici, deşi aceştia nu sunt salariaţi şi nu se supun prevederilor Codului muncii. Astfel, la angajare ei trebuie să aibă 18 ani împliniţi şi capacitate deplină de exerciţiu.[164]

În situaţia gestionarilor se cere împlinită vârsta de 21 de ani la încadrarea în muncă[165]; în scopul obţinerii atestatului de profesor de legislaţie rutieră şi de instructor de conducere auto[166] se cere vârsta de cel puţin 25 de ani.

Există şi cazuri în care legea prevede o vârstă maximă pentru încadrarea în muncă: persoanele care doresc să urmeze cursuri de calificare profesională în profesia de ghid de turism local trebuie să nu aibă peste 65 de ani[167].

b) A doua categorie de incompatibilităţi se referă la **măsurile de protecţie a femeilor şi tinerilor[168].**

Codul muncii dispune în art.13 alin.5 faptul că încadrarea în locuri de muncă grele, vătămătoare, periculoase se poate face numai după împlinirea vârstei de 18 ani, aceste locuri fiind stabilite prin hotărâre a Guvernului.

---

[163] Art.11 din Legea nr.293/2004 privind Statutul funcţionarilor publici cu statut special din Administraţia Naţională a Penitenciarelor, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.628 din 22 septembrie 2009, modificată prin Legea-cadru nr.284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.877 din 28 decembrie 2010.

[164] Art.54 lit.c şi d din Legea nr.188/1999 privind Statutul funcţionarilor publici (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I nr. 365 din 29 mai 2007), modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr.187/2012 pentru punerea în aplicare a Legii nr.286/2009 privind Codul penal (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I nr. 757 din 12 noiembrie 2012) şi prin Legea nr.2/2013 privind unele măsuri pentru degrevarea instanţelor judecătoreşti, precum şi pentru pregătirea punerii în aplicare a Legii nr. 134/2010 privind Codul de procedură civilă (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I nr. 89 din 12 februarie 2013) şi prin Ordonanţa de urgenţă nr.18/2014 pentru reglementarea unor măsuri privind activitatea Regiei Autonome "Administraţia Patrimoniului Protocolului de Stat", pentru schimbarea regimului juridic al unor imobile şi pentru modificarea unor acte normative civilă (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I nr. 305 din 24 aprilie 2014).

[165] A se vedea art.3 alin.2, lit.a din Legea nr.22/1969 privind angajarea gestionarilor, consti-tuirea de garanţii şi răspunderea în legătură cu gestionarea bunurilor egenţilor economici, autorităţilor sau instituţiilor publice, cu modificările ulterioare.

[166] Art.5 alin.1 lit.a din Normele privind atestarea profesorilor de legislaţie rutieră şi a instructorilor de conducere auto.

[167] Anexa 1 la Ordinului Ministrului Transporturilor, Construcţiilor şi Turismului nr.637/2004 pentru aprobarea Normelor metodologice privind condiţiile şi criteriile pentru selecţionarea, şcolarizarea, atestarea şi utilizarea ghizilor de turism (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.534 din 15 iunie 2004), cu modificările şi completările aduse de Ordinul nr.990/2009 pentru modificarea unor acte normative din domeniul turismului în vederea implementării Ordonanţei de urgenţă a Guvernului nr.49/2009 privind libertatea de stabilire a prestatorilor de servicii şi libertatea de a furniza servicii în România (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.910 din 24 decembrie 2009).

[168] **Ana Maria Măcărescu**, op.cit.

Pentru aducerea la îndeplinire a acestei dispoziţii şi în concurs cu normele Organizaţiei Internaţionale a muncii (Convenţia nr.138 din 1973 privind vârsta minimă de încadrare în muncă şi Convenţia nr.182/1999 privind interzicerea celor mai grave forme ale muncii copiilor şi acţiunea imediată în vederea eliminării lor), au fost adoptate Hotărârea Guvernului nr.600/2007 privind protecţia tinerilor la locul de muncă şi Hotărârea Guvernului nr.867/2009 privind interzicerea muncii periculoase pentru copii[169].

Indiferent de activitatea pe care o desfăşoară, salariaţii au dreptul la măsuri de protecţie în conformitate cu reglementările legale[170], iar în cazul tinerilor şi al femeilor măsurile de protecţie sunt unele speciale. Prin „tânăr" înţelegem orice persoană în vârstă de cel puţin 15 ani şi de cel mult 18 ani.[171]

Potrivit art. 9 din Hotărârea Guvernului nr.600/2007 privind protecţia tinerilor la locul de muncă, este interzisă activitatea tinerilor pentru următoarele activităţi:

- cele care depăşesc în mod evident capacităţile lor fizice sau psihologice;
- cele care implică o expunere nocivă la agenţi toxici, cancerigeni, care determină modificări genetice ereditare, având efecte nocive pentru făt pe durata graviditãţii sau având orice alt efect nociv cronic asupra fiinţei umane;
- implică o expunere nocivă la radiaţii;
- prezintă riscuri de accidentare, pe care se presupune că tinerii nu le pot identifica sau preveni, din cauza atenţiei insuficiente pe care o acordă securităţii în muncă, a lipsei lor de experienţă ori de pregătire;
- pun în pericol sănătatea acestora din cauza frigului ori a căldurii extreme sau din cauza zgomotului ori a vibraţiilor.

Hotărârea Guvernului nr.867/2009 dispune interzicerea nu numai a muncilor periculoase pentru copii, ci şi a celor intolerabile – acele activităţi desfăşurate de către copii sau realizate prin implicarea nemijlocită a copilului, care, prin natura lor sau condiţiile în care se exercită, dăunează sănătăţii, securităţii, dezvoltării sau moralităţii copiilor, şi anume: toate formele de sclavie sau practicile similare – vânzarea de sau comerţul cu copii, servitutea pentru datorii şi munca de servitor – precum şi munca forţată sau obligatorie, inclusiv recrutarea forţată sau obligatorie a copiilor în vederea utilizării lor în conflictele armate; utilizarea, recrutarea sau oferirea unui copil în scopul practicării prostituţiei, producţiei de material pornografic sau de spectacole pornografice; utilizarea, recrutarea sau oferirea unui

[169] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.568 din 14 august 2009.
[170] Art.41 alin.2 din Constituţia României.
[171] Art.3 lit.a din Hotărârea Guvernului nr.600/2007 privind protecţia tinerilor la locul de muncă. Art.2 lit. a din Hotărârea Guvernului nr.867/2009 privind interzicerea muncii periculoase pentru copii defineşte termenul de „copil" ca fiind orice personaă în vârstă de până la 18 ani.

copil în scopul unor activităţi ilicite, mai ales pentru producţia şi traficul de stupefiante, aşa cum le definesc convenţiile internaţionale.[172]

Art.128 din Codul muncii stabileşte faptul că femeile gravide, lăuzele şi cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte. O prevedere asemănătoare există şi în cazul tinerilor care nu au împlinit vârsta de 18 ani. Dacă *per a contrario*, se obţine acordul acestora, cei vizaţi pot presta o asemenea muncă. Potrivit Ordonanţei de urgenţă a Guvernului nr.96/2003 privind protecţia maternităţii la locurile de muncă[173] prin care s-a asigurat o asimilare a standardelor internaţionale, mai ales a celor cuprinse de Directiva 92/85/CEE[174], salariata gravidă sau cea care a născut recent este obligată să se prezenta la medicul de familie pentru eliberarea unui document medical care să le ateste starea, având obligaţia de a informa în scris angajatorul despre situaţia ei. Angajatorul are obligaţia de a lua toate măsurile necesare astfel încât să prevină expunerea salariatei gravide care a născut recent sau care alăptează, la riscuri ce îi poate afecta sănătatea şi securitatea, să nu fie constrânsă să efectueze o muncă dăunătoare sănătăţii sau stării lor de graviditate ori copilului nou-născut, după caz.[175]

În caz contrar angajatorul este exonerat de obligaţiile sale prevăzute în Ordonanţa de urgenţă – de a preveni expunerea salariatelor la riscuri ce le pot afecta sănătatea şi securitatea, de a le constrânge să efectueze o muncă dăunătoare sănătăţii sau stării lor de graviditate ori copilului nou-născut, ş.a.

c) În scopul interesului **ocrotirii avutului public sau privat** nu pot fi încadraţi în funcţia de gestionar persoanele condamnate, inclusiv cei aflaţi în cursul urmăririi penale ori al judecăţii şi care nu au fost reabilitaţi de drept sau de instanţa de judecată pentru anumite infracţiuni şi nici persoanele care nu au împlinit vârsta de 21 ani (în unele cazuri 18 ani).

d) Incompatibilităţi ce privesc îndeplinirea condiţiei unei **reputaţii neştirbite**, autoritate morală deosebită, probitate şi corectitudine. Astfel, nu poate fi numită judecător sau procuror persoana care are antecedente penale sau cea care nu are o reputaţie neştirbită. De asemenea, Garda Financiară îşi recrutează personalul din rândul persoanelor care nu au fost pedepsite pentru săvârşirea unor infracţiuni, deoarece această instituţie este un organ de control financiar

---

[172] A se vedea art.2 lit. c, art.3 şi Anexa la Hotărârea Guvernului nr.867/2009 privind interzicerea muncii periculoase pentru copii.

[173] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.750 din 27 octombrie 2003, cu modificările şi completările aduse prin Ordonanţa de urgenţă nr.158/2005 privind concediile şi indemnizaţiile de asigurări sociale de sănătate (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.1074 din 29 noiembrie 2005).

[174] A se vedea **Nicolae Voiculescu**, *Protecţia maternităţii la locurile de muncă. Scurtă privire asupra legislaţiei interne, precum şi a normelor şi jurisprudenţei comunitare*, în Revista română de dreptul muncii, nr. 3/2004, p.12-17.

[175] Art.4 din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr.96/2003 privind protecţia maternităţii la locurile de muncă.

specializat al statului, militarizat, neîncazarmat, care îşi desfăşoară activitatea conform legii pe întreg teritoriul ţării şi este subordonată ministrului finanţelor.

II. 2. 3. Capacitatea juridică a angajatorului

Potrivit art.14 din Codul muncii, prin angajator se înţelege persoana fizică sau juridică ce poate, potrivit legii, să angajeze forţă de muncă pe bază de contract individual de muncă. Cel ce încadrează în muncă – angajatorul – poate fi persoană juridică de drept public sau de drept privat, precum şi persoană fizică. Persoana juridică poate încheia contracte individuale de muncă din momentul dobândirii personalităţii juridice, iar persoana fizică în calitate de angajator, din momentul dobândirii capacităţii de exerciţiu.

Art.209 N.C.C. prevede că persoana juridică îşi exercită drepturile şi îşi îndeplineşte obligaţiile prin organele sale de administrare, de la data constituirii lor. Deci, persoana juridică participă la viaţa juridică prin intermediul organelor sale de administrare, definite ca fiind persoane fizice sau juridice, care, prin lege, actul de constituire sau statut, sunt desemnate să acţioneze, în raporturile cu terţii, individual sau colectiv, în numele şi pe seama persoanei juridice. Pe piaţa forţei de muncă, angajatorul persoană juridică trebuie să încheie contracte de muncă – acte juridice a căror esenţă este voinţa bazată pe discernământ, însă nu poate avea, naturalmente, o voinţă proprie[176]. Acesta este motivul pentru care legiuitorul a adoptat soluţia considerării voinţei uneia sau mai multor persoane fizice cu atribuţii de administrare ca fiind însăşi voinţa subiectului colectiv de drept.

Prin specializarea regulii în domeniul nostru de interes, conchidem că angajatorul, persoană juridică îşi exercită dreptul de a angaja forţă de muncă prin organele de administrare, care pot fi unipersonale (administrator, manager, conducător) sau colegiale (consiliu de administraţie, directorat).

Amintim art.205 alin.1 N.C.C. potrivit căruia *este anulabil actul juridic încheiat în frauda intereselor persoanei juridice de un membru al organelor de administrare, dacă acesta din urmă, soţul, ascendenţii sau descendenţii lui, rudele în linie colaterală sau afinii săi, până la gradul al patrulea inclusiv, aveau vreun interes să se încheie acel act şi dacă partea cealaltă a cunoscut sau trebuia să cunoască acest lucru.* Având în vedere caracterul de act juridic al contractului individual de muncă, se pune problema dacă acesta poate cădea sub incidenţa prevederii legale invocate. Este de precizat, în primul rând, că prin esenţa lui, contractul de muncă presupune prestarea unui munci al cărei direct beneficiar este angajatorul. Deci este greu de crezut, cel puţin la nivel teoretic, că un contract de muncă ar putea fi încheiat în frauda intereselor angajatorului – persoană juridică. În practică însă, este posibil să existe interes în a angaja o persoană, fără ca

[176] A se vedea, **Ştefania Dumitrache,** *Răspunderea disciplinară în dreptul muncii intern şi comparat,* Editura Sitech, Craiova, 2011, 91-92.

această să aibă calificarea necesară ocupării unui anumit loc de muncă, creându-se astfel un pericol iminent pentru salariatul în cauză, pentru colectivul în cadrul căruia îşi desfăşoară activitatea, dar şi pentru întregul proces productiv. Susţinem că un astfel de contract de muncă este lovit de nulitate relativă, cu toate consecinţele ce decurg de aici, în temeiul regulilor de drept comun.

II. 3. Consimţământul părţilor la încheierea contractului individual de muncă

Fiind un act juridic şi consensual, contractul individual de muncă se încheie prin consimţământul celor două părţi, persoana încadrată îşi exprimă în mod direct voinţa, reprezentarea fiind exclusă. Manifestarea de voinţă trebuie să fie liberă, în deplină cunoştinţă de cauză şi neechivocă. Pentru a produce efecte juridice, consimţământul trebuie să nu fie viciat prin eroare, dol sau violenţă. Poate exista eroare când, spre exemplu, viitorul salariat îşi formează singur o convingere greşită asupra clauzelor esenţiale ale contractului ori asupra angajatorului[177].

Contractul de muncă ia naştere la data când s-a întâlnit consimţământul ambelor părţi de a încheia acel contract. În conformitate cu art.16 din Codul muncii, contractul individual de muncă *se încheie în baza consimţământului părţilor în formă scrisă, în limba română*. Obligaţia de încheiere a contractului individual în formă scrisă revine angajatorului. Formă scrisă a contractului este prevăzută de lege *ad validitatem*, prin urmare, în situaţia în care contractul de muncă nu a fost încheiat în formă scrisă, el este lovit de nulitate absolută, dar remediabilă. Calitatea de salariat se dobândeşte de la data încheierii contractului, chiar dacă munca începe efectiv la o dată ulterioară. Aşadar, în cazul refuzului angajatorului de a primi o persoană să lucreze, va declanşa un litigiu de muncă, iar în cazul în care nu se prezintă să lucreze i se poate desface contractul individual de muncă. Dispoziţiile privind forma contractului în art.16 sunt stabilite pentru a permite controlul statului aspra forţei de muncă, dar şi dovedirea încheierii şi conţinutul contractului.

Potrivit art.17 din Codul muncii, angajatorul are obligaţia de a informa persoana selectată în vederea angajării cu privire la clauzele esenţiale pe care intenţionează să le înscrie în contract. Această obligaţie se consideră executată la momentul semnării contractului individual de muncă, prezumţia fiind una absolută, astfel că, după momentul exprimării în scris a manifestării sale de voinţă, salariatul nu poate invoca neinformarea cu privire la clauzele contractuale.

Aşadar, putem distinge între trei momente deosebite[178]:

– data încheierii contractului de muncă, care este aceea a realizării acordului de voinţă în formă scrisă;

---

[177] **Alexandru Ţiclea, Andrei Popescu, Constantin Tufan, Marioara Ţichindelean, Ovidiu Ţinca**, *op. cit.,* p.357

[178] **Vasile Popa, Ondina Pană,** *Noua dimensiune a dreptului muncii. Prezentare doctrinară a Codului Muncii,* Legea nr.55/2002, Editura Presa Universitară Română, Timişoara, 2003, p.69

– data când contractul intră în vigoare potrivit acordului părţilor;
– data când începe efectiv prestarea muncii.

Cele trei momente sau doar două dintre acestea se pot suprapune; în concluzie, salariatul are calitatea de persoană încadrată în temeiul unui contract de muncă, beneficiind de drepturile ce i se cuvin în acest sens, cu obligaţiile corelative de la data stabilită prin acordul de voinţă al părţilor ca moment al începerii efectelor contractului, chiar dacă prestarea muncii, deci executarea contractului, se realizează în fapt de la o dată ulterioară, deoarece această împrejurare nu determină naşterea contractului, ci doar suspendarea efectelor sale principale – munca prestată şi salariul.

II. 4. Obiectul şi cauza contractului de muncă

Ca orice convenţie, o condiţie obligatorie la încheierea contractului individual de muncă o reprezintă obiectul contractului. Art.1225 N.C.C. prevede că obiectul contractului îl reprezintă operaţiunea juridică (...) convenită de părţi, astfel cum aceasta reiese din ansamblul drepturilor şi obligaţiilor contractuale. Obiectul contractului trebuie să fie determinat şi licit, sub sancţiunea nulităţii absolute.

În contractul individual de muncă, care este un contract bilateral sinalagmatic, obiectul îl constituie două elemente inseparabile care se intercondiţionează, prestarea muncii de către salariat şi salarizarea ei de către angajator. Astfel, în art.159 alin.2 din Codul muncii se prevede că „pentru munca prestată în baza contractului de muncă fiecare salariat are dreptul la un salariu exprimat în bani. Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizaţiile, sporurile şi alte adaosuri. Obligaţia principală a angajatorului o reprezintă retribuirea angajatului conform cantităţii şi calităţii muncii prestate.

Obligativitatea retribuirii rezultă şi din art.161 din Codul muncii, potrivit căruia salariile se plătesc înaintea oricăror altor obligaţii băneşti ale angajatorului. Întârzierea nejustificată a plăţii salariului sau neplata acestuia poate determina obligarea angajatorului la plata de daune interese pentru repararea prejudiciului produs salariatului (art.166 alin.4 Codul muncii).

Corelativ, salariatul trebuie să presteze munca în condiţiile în care s-a obligat prin contract, în concordanţă cu aptitudinile lui, chiar dacă salariatul dispune de pregătirea necesară pentru a executa şi alte servicii. Cu alte cuvinte, salariatul închiriază angajatorului forţa muncii sale manuale, spirituale şi intelectuale.

Cauza contractului individual de muncă reprezintă şi ea o condiţie obligatorie. Cauza sau scopul este acel element al actului juridic care constă în obiectivul urmărit la încheierea unui asemenea act. Cauza nu se confundă nici cu consimţământul şi nici cu obiectul actului juridic, ceea ce evidenţiază caracterul

său de element independent, de sine stătător. Împreună cu consimţământul, cauza formează voinţa juridică. Cauza constituie motivaţia care determină asumarea obligaţiei. Prestarea muncii de către salariat reprezintă scopul urmărit de către patron prin încheierea contractului, deci cauza acestuia, după cum primirea salariului este scopul determinant al încheierii contractului pentru salariat. Validitatea contractului va fi condiţionată de caracterul licit şi moral al cauzei sau scopului său (art.1236 N.C.C.). Cauza este nelicită când este prohibită de lege, când este contrară bunelor moravuri şi ordinii publice. În acest caz, actul juridic este lovit de nulitate absolută (art.1238 N.C.C.). În continuare se prevede că un contract este valabil chiar atunci când cauza nu este expres prevăzută, existenţa unei cauze valabile prezumându-se până la proba contrară.Persoana care invocă nevalabilitatea cauzei actului juridic trebuie să dovedească aceasta (să răstoarne prezumţia de existenţă a cauzei).

III. Înregistrarea contractelor individuale de muncă

Angajatorul are obligaţia de a înregistra toate contractele individuale de muncă în registrul general de evidenţă a salariaţilor. Aceasta rezultă din formularea expusă la art.34 alin.1 care dispune obligaţia de a înfiinţa un registru general de evidenţă pentru angajator. Acest registru se va înregistra la autoritatea publică competentă, inspectoratul teritorial de muncă, dată de la care devine document oficial (art.34 alin.2). Registrul se completează în ordinea angajării şi cuprinde elemente de identificare a tuturor salariaţilor, elemente ce caracterizează contractele de muncă ale acestora, precum şi toate situaţiile care intervin pe parcursul desfăşurării relaţiilor de muncă în legătură cu executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractului individual de muncă. Registrul se transmite la inspectoratul teritorial de muncă în format electronic, prin utilizarea uneia dintre următoarele modalităţi:

a) prin completarea on-line a bazei de date existente pe portalul Inspecţiei Muncii;

b) prin e-mail, pe baza de semnătură electronică;

c) prin depunerea la sediul inspectoratului teritorial de muncă în format electronic, însoţit de o adresa de înaintare semnata de angajator.

Inspectoratul teritorial de muncă are dreptul şi obligaţia de a controla registrele angajaţilor. Inspectorii de muncă, în vederea verificării complete a registrelor, pot solicita registrele de la angajator în format electronic. Registrul electronic şi dosarele personale ale fiecărui salariat se vor păstra la sediul angajatorului, în condiţii care să asigure securitatea datelor, precum şi păstrarea lor îndelungată şi corespunzătoare.

IV. Condiţiile prealabile încheierii contractului individual de muncă

II. 8. 1. Certificatul medical

Potrivit art.27 alin.1 din Codul muncii, o persoană poate fi angajată în muncă numai în baza unui certificat medical care constată faptul că cel în cauză este apt pentru prestarea acelei munci. Condiţia obligatorie a examenului medical prealabil încadrării răspunde cerinţelor de protecţie a fiecărui om al muncii, a celorlalte persoane din colectiv şi a populaţiei. Concluzia examenului medical o constituie avizul medical final eliberat de unitatea sanitară competentă. Potrivit art.27 alin.5 solicitarea, la angajare, a testelor de graviditate este interzisă. La angajarea în domeniile sănătate, alimentaţie publică, educaţie şi alte domenii stabilite prin acte normative se pot solicita şi teste medicale specifice.

Certificatul medical mai este obligatoriu şi în următoarele situaţii enumerate de art.28 din Codul muncii:

a) la reînceperea activităţii după o întrerupere mai mare de 6 luni pentru locurile de muncă având expunere la factori nocivi profesionali şi de un an în celelalte situaţii;

b) în cazul detaşării sau trecerii la alt loc de muncă ori în altă activitate, dacă se schimba condiţiile muncii;

c) la începerea misiunii, în cazul salariaţilor încadraţi cu contract de muncă temporară;

d) în cazul ucenicilor, practicanţilor, elevilor şi studenţilor, în situaţia în care urmează să fie instruiţi pe meserii şi profesii, precum şi în situaţia schimbării meseriei pe parcursul instruirii;

e) periodic, în cazul celor care lucrează în condiţii de expunere la factori nocivi profesionali potrivit reglementărilor Ministerului Sănătăţii;

f) periodic, în cazul celor care desfăşoară activităţi cu risc de transmitere a unor boli şi care lucrează în sectorul alimentar, zootehnic, la instalaţiile de aprovizionare cu apă potabilă, în colectivităţi de copii, în unităţi sanitare, potrivit reglementărilor Ministerului Sănătăţii;

g) periodic, în cazul celor care lucrează în unităţi fără factor de risc, prin examene medicale diferenţiate în funcţie de vârstă, sex şi stare de sănătate, potrivit reglementărilor din contractele colective de muncă.

Nerespectarea condiţiilor prezentării certificatului medical la angajare atrage nulitatea absolută a contractului individual de muncă, după cum rezultă din prevederile exprese ale alin.2 al art.27 din Codul muncii. Această nulitate este însă remediabilă dacă salariatul prezintă certificatul medical după momentul încheierii contractului individual de muncă, iar din cuprinsul certificatului rezultă că cel în cauză este apt de muncă, contractul astfel încheiat rămâne valabil[179]. Condiţiile de

[179] Prin Ordinul 508/933 al Ministrului Muncii, Familiei şi Egalităţii de Şanse şi al Ministrului Sănătăţii Publice privind aprobarea Normelor generale de protecţia muncii, publicat în Monitorul Oficial al României

efectuare a examenului medical şi periodicitatea acestuia se stabilesc prin regulament aprobat prin ordin comun al Ministrului Muncii Familiei şi Egalităţii de Şanse şi Ministerul Sănătăţii Publice.

Salariaţii care desfăşoară muncă de noapte şi au probleme de sănătate recunoscute ca având legătură cu aceasta vor fi trecuţi la munca de zi pentru care sunt apţi.

II.8.2. Verificarea prealabilă a aptitudinilor profesionale şi personale. Condiţii de studii şi vechime

Potrivit art.29 din Codul muncii, contractul individual de muncă se încheie după verificarea prealabilă a aptitudinilor profesionale şi personale ale persoanei care solicită angajarea.

Anumite funcţii nu pot fi ocupate decât pe bază de concurs sau examen; astfel, în cazul salariaţilor la instituţiile şi autorităţile publice şi la alte unităţi bugetare, încadrarea se face doar prin concurs sau examen. Diferenţa între concurs şi examen este următoarea: dacă la concursul organizat pentru ocuparea unui post nu s-au prezentat mai mulţi candidaţi, încadrarea în muncă se face prin examen. Posturile vacante la instituţiile şi autorităţile publice şi la unităţile bugetare vor fi scoase la concurs în raport cu necesităţile fiecărei unităţi. La concurs se pot prezenta atât persoane din cadrul unităţii, cât şi din afara ei. În cadrul fiecărei unităţi bugetare se va constitui o comisie de examinare formată dintr-un preşedinte desemnat de membrii comisiei şi un secretar numit de conducătorul unităţii. Concursul constă în probă scrisă şi probă orală, iar în cazul funcţiilor de bază de deservire şi de întreţinere concursul constă într-o probă practică. Probele scrise şi orale vor fi notate cu note de la 1 la 10, nota minimă pentru candidaţii admişi fiind de minimum 7, iar la medii egale comisia de examinare stabileşte persoana admisă în funcţie de recomandări, Curriculum Vitae sau studii suplimentare etc. Contestaţiile se fac în termen de 3 zile de la afişarea rezultatelor şi se vor comunica în termen de 5 zile petiţionarului. Cei care au reuşit la concurs sunt obligaţi să se prezinte la post în 15 zile de la data luării la cunoştinţă a rezultatelor. Dacă nu se prezintă, postul va fi declarat vacant şi poate fi ocupat de următoarea persoană aflată pe lista celor reuşiţi la concurs.

Codul muncii în alin.2 al art.29 stabileşte că modalitatea în care urmează să se realizeze verificarea prealabilă a aptitudinii profesionale şi personale este stabilită în contractul colectiv de muncă aplicabil, în statutul de personal profesional sau disciplinar şi în regulamentul intern în măsura în care legea nu dispune altfel. Angajatorul poate solicita informaţii privind persoana care solicită

---

nr.580/6.12.2002, a fost abrogat Ordinul privind examenul medical la angajarea în muncă, examenul medical de adaptare, controlul medical periodic şi examenul medical la reluarea muncii.

angajarea de la locurile de muncă anterioare, dar numai cu încunoştinţarea prealabilă a celui în cauză.

În ce priveşte condiţiile de studii şi vechime în funcţie sau în specialitate menţionăm că în cazul unităţilor de stat sunt obligatorii[180], pe când în cazul celor din sectorul privat de regulă nu au acest caracter. Drept urmare, angajatorii din sectorul privat trebuie să respecte condiţiile minime de studii prevăzute prin actele normative.

II. 8. 3. Perioada de probă sau termenul de încercare

Potrivit art.31 din Codul muncii, pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcţiile de execuţie şi de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcţiile de conducere. Dacă până la apariţia Legii de modificare şi completare a Codului muncii nr.40/2011, pentru a se evita eventualele abuzuri ale angajatorilor este interzis a se face angajarea succesivă a mai mult de 3 persoane pe perioada de probă pentru acelaşi post (art.33 Codul muncii), în prezent textul legal impune angajatorului o limită temporală, iar nu una numerică, astfel: *perioada în care se pot face angajări succesive de probă a mai multor persoane pentru acelaşi post este de maximum 12 luni.*

Perioada de probă constituie o clauză de dezicere (de denunţare a contractului individual de muncă). În baza acesteia, pe durata sau la sfârşitul perioadei de probă, contractul individual de muncă poate înceta exclusiv printr-o notificare scrisă, fără preaviz, la iniţiativa oricăreia dintre părţi, fără a fi necesară motivarea acesteia.

În Codul muncii sunt prevăzute şi anumite termene maximale ale perioadei de probă. Astfel, potrivit art.31 alin.2, verificarea aptitudinilor profesionale, încadrarea persoanelor cu handicap se realizează exclusiv prin modalitatea perioadei de probă de maximum 30 zile calendaristice.

Absolvenţii instituţiilor de învăţământ superior se încadrează la debutul lor în profesie pe baza unei perioade de stagiu de 6 luni, făcând excepţie acele profesii în care stagiatura este reglementată prin legi speciale. În continuare textul art.31 alin.5 prevede că, la sfârşitul perioadei de stagiu, angajatorul eliberează obliga-oriu adeverinţa care este vizată de Inspectoratul Teritorial de Muncă în a cărei competenţă teritorială de competenţă îşi are sediul.

---

[180] Sunt şi excepţii, cum ar fi în cazul funcţionarilor publici unde, potrivit art.9 lit.c din Legea nr.188/1999, funcţiile de conducere, de şef de serviciu şi şef de birou pot fi ocupate pe durată nedeterminată de persoane care au doar studii liceale sau postliceale, în condiţiile în care la concursul organizat pentru ocuparea acestora nu s-au înscris candidaţi cu studii superioare. În acest caz de excepţie, instituţiile menţionate au obligaţia să organizeze în fiecare an concurs.

Termene pentru perioada de probă au fost reglementate şi în cazul salariatului încadrat cu contract individual de muncă pe durată determinată, numai că aceste termene sunt mai mici (art.85 Codul muncii).

Salariatul încadrat cu contract individual de muncă pe durată determinată poate fi supus unei perioade de probă, care nu va depăşi:

- 5 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mică de 3 luni;
- 15 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă cuprinsă între 3 şi 6 luni;
- 30 de zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni;
- 45 de zile lucrătoare în cazul salariaţilor încadraţi în funcţii de conducere, pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni.

Tot în acest sens prin contractul de muncă prin agent de muncă temporară se poate stabili o perioadă de probă pentru realizarea misiunii a cărei durată nu poate fi mai mare de:

- 2 zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă mai mică sau egală cu o lună;
- 5 zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă cuprinsă între o lună şi 3 luni;
- 15 zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă cuprinsă între 3 şi 6 luni;
- 20 de zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă mai mare de 6 luni;
- 30 de zile lucrătoare în cazul salariaţilor încadraţi în funcţii de conducere, pentru o durată a contractului de muncă temporară mai mare de 6 luni.

Pe durata perioadei de probă, salariatul se bucură de toate drepturile şi are toate obligaţiile prevăzute în legislaţia muncii, în contractul colectiv de muncă aplicabil, regulamentul intern, precum şi în contractul individual de muncă. Perioada de probă constituie vechime în muncă.

Pe durata executării unui contract individual de muncă nu poate fi stabilită decât o singură perioadă de probă (art.32 alin.2 Codul muncii). În mod excepţional, salariatul poate fi supus la o nouă perioadă de probă în situaţia în care acesta debutează la acelaşi angajator într-o nouă funcţie, sau urmează să presteze activitatea într-un loc de muncă cu condiţii grele, vătămătoare sau periculoase.

Neinformarea salariatului anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă cu privire la perioada de probă duce la decăderea angajatorului de a mai verifica aptitudinile salariatului printr-o asemenea modalitate.

II. 8. 4. Condiţiile speciale pentru încadrarea în muncă

Acestea sunt:

a) Avizul prealabil, acordul sau aprobarea prealabilă

Pentru anumite funcţii este necesară obţinerea prealabilă a unui aviz; astfel, spre exemplu, potrivit Legii nr.333/2003 privind paza obiectivelor, bunurilor, valorilor şi protecţiei personalului[181], dacă o astfel de pază se face cu personal propriu, încadrarea în muncă a persoanelor respective se realizează numai cu avizul organului de poliţie.

Avizul în cauză are un caracter conform, adică neîndeplinirea condiţiei obţinerii sale duce la nulitatea absolută, dar remediabilă a respectivei încadrări în muncă.

În principiu, avizul conform poate fi revocat numai până în momentul încheierii contractului individual de muncă. Totuşi, revocarea sa este posibilă şi ulterior, deci după încheierea contractului individual de muncă, consecinţa fiind desfacerea contractului individual de muncă pentru necorespundere profesională.

Uneori, reglementările legale instituie condiţia autorizării profesionale, cum ar fi autorizarea calităţii de artificier, potrivit Legii nr.126/1995 privind regimul materialelor explozive[182] şi, în cazul lipsei autorizării, este antrenată nulitatea contractului individual de muncă.

Trebuie să precizăm că avizul, autorizarea ori aprobarea prealabilă sunt obligatorii pentru toate categoriile de angajatori şi pentru aceia din sectorul privat, deoarece normele juridice în cauză au caracter imperativ.

b) Existenţa unui act de alegere sau numire în profesie

Pentru încadrarea în funcţii eligibile (primarii, preşedintele şi delegaţia permanentă a consiliilor judeţene), trebuie ca în prealabil să existe actul de alegere specific acestor funcţii. De asemenea, pentru unele categorii de salariaţi (personal didactic) numirea în funcţie constituie o condiţie prealabilă şi supli-mentară a încadrării.

c) Obţinerea unui permis de muncă pentru cetăţenii străini

Cadrul legislativ care face referirea la această condiţie specială pentru încadrarea în muncă este dat de Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr.194/2002 privind încadrarea în munca şi detaşarea străinilor pe teritoriul României[183].

---

[181] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.525 din 22 iulie 2003, cu modificările şi completările ulterioare aduse de Legea nr.40/2010, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.153 din 9 martie 2010.

[182] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.660 din 15 septembrie 2011.

[183] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 421 din 5 iunie 2008

II. 9. Durata contractului individual de muncă

În temeiul art.12 din Codul muncii, se încheie pe durată nedeterminată în afara situaţiilor de excepţie indicate în alin.2 al textului; rezultă ca se consacră ca un principiu general încheierea contractului individual de muncă pe durată nedeterminată. Aşa fiind, clauza prin care un contract de muncă se încheie pe durată determinată fără a fi incidentă una din excepţiile prevăzute de Codul muncii este nulă în mod absolut, deoarece încalcă o normă legală având un caracter imperativ de ocrotire a salariaţilor. Această clauză va fi înlocuită cu alta, potrivit căreia contractul se încheie pe durată nedeterminată, iar contractul în ansamblul său se menţine.

II. 10. Contractul de muncă pe durată nedeterminată

Aceasta reprezintă cea mai răspândită formă de contract de muncă. Avantajele pentru salariat sunt stabilitate, posibilităţi de evoluţii profesionale, iar pentru angajator – condiţii optime de organizare a muncii, întărirea disciplinei în muncă, rentabilitate economică, stabilitatea forţei de muncă. După cum am arătat, aceasta este regula în dreptul muncii (contractul pe durată nedeterminată).

II. 11. Contractul de muncă pe durată determinată

Potrivit art.82 din Codul muncii, prin derogare de la regula prevăzută în art.12 alin.1 angajatorii au posibilitatea de a angaja, în cazurile şi în condiţiile prezentului cod, personal salariat cu contract individual de muncă pe perioadă determinată, prin care se subliniază caracterul derogatoriu de la regulă al contractului individual de muncă pe perioadă determinată.

În ce priveşte forma contractului individual de muncă, prin art.82 alin.2 se prevede: *contractul individual de muncă se poate încheia numai în formă scrisă cu precizarea expresă a duratei pentru care se încheie*. De aici rezultă că forma scrisă a acestui contract este o condiţie de validitate (*ad validitatem*) şi nu una de probă (*ad probationem*). Într-adevăr, putându-se încheia numai în forma scrisă cu precizarea expresă a duratei sale înseamnă că, în lipsa acestei forme, nu este posibilă cunoaşterea duratei pentru care a fost încheiat şi prin urmare, nu se poate vorbi de existenţa unui contract individual de muncă şi cu atât mai puţin de unul pe durată determinată. În literatura de specialitate[184] s-a precizat că referirea priveşte validitatea unui astfel de contract, nu şi pe cea a unui contract individual de muncă în general. Elementul esenţial al acestui contract îl reprezintă, evident, durata care trebuie precizată în conţinutul sau.

[184] **Alexandru Ţiclea**, *Reglementarea contractului individual de muncă pe durată determinată conform proiectului Codului Muncii*, „Revista Română de dreptul muncii", nr.2/2002, p.22

Contractul individual de muncă poate fi încheiat pentru o durată determinată numai în următoarele cazuri:

a) înlocuirea unui salariat în cazul suspendării contractului său de muncă, cu excepţia situaţiei în care acel salariat participă la grevă;

b) creşterea şi/sau modificarea temporară a structurii activităţii angajatorului;

c) desfăşurarea unor activităţi cu caracter sezonier;

d) în situaţia în care este încheiat în temeiul unor dispoziţii legale emise cu scopul de a favoriza temporar anumite categorii de persoane fără loc de muncă;

e) angajarea unei persoane care, în termen de 5 ani de la data angajării, îndeplineşte condiţiile de pensionare pentru limită de vârstă;

f) ocuparea unei funcţii eligibile în cadrul organizaţiilor sindicale, patronale sau al organizaţiilor neguvernamentale, pe perioada mandatului;

g) angajarea pensionarilor care, în condiţiile legii, pot cumula pensia cu salariul;

h) în alte cazuri prevăzute expres de legi speciale ori pentru desfăşurarea unor lucrări, proiecte sau programe.

În art.84 este prevăzută o durată maximă şi anume 36 luni. Potrivit art.82 alin.3, contractul individual de muncă pe durată determinată poate fi prelungit, în condiţiile prevăzute la art. 83, şi după expirarea termenului iniţial, cu acordul scris al părţilor, pentru perioada realizării unui proiect, program sau unei lucrări. În cazul în care contractul este încheiat pentru a înlocui un salariat al cărui contract de muncă este suspendat, durata contractului va expira la momentul încetării motivelor ce au determinat suspendarea contractului de muncă al salariatului titular (art.82 alin.2 Codul muncii). Aşadar, legal este posibilă şi o durată care să depăşească 36 luni.

De asemenea, este posibilă o durată mai mare şi în temeiul unor dispoziţii legale speciale.

În situaţia în care raportul contractual de muncă continuă după expirarea termenului contractului, se consideră că între părţi a intervenit un contract pe durată nedeterminată, cu excepţia cazurilor în care contractul a fost încheiat pentru a înlocui un salariat al cărui contract de muncă a fost suspendat. Aşadar, termenul a fost prelungit prin tacita relocaţiune, păstrându-şi totuşi caracterul iniţial (contract pe durată determinată) în cazul în care activitatea va fi temporară sau sezonieră. Transformarea la care ne-am referit mai sus, adică în contract de muncă pe durată nedeterminată, are loc atunci când postul nu are caracter temporar sau sezonier, ci el este permanent şi între timp a devenit vacant, spre exemplu atunci când contractul de muncă al titularului a încetat, iar persoana încadrată temporar continuă să lucreze, contractul pe durată determinată trebuie considerat că a expirat la terminarea termenului şi pe aceeaşi dată s-a încheiat un nou contract pe durată nedeterminată, bineînţeles dacă sunt îndeplinite şi celelalte

condiţii legale, de exemplu verificarea cunoştinţelor prin proba practică sau concurs etc.

Pentru preîntâmpinarea oricărui comportament abuziv în domeniu din partea angajatorului, prin alin.4 al art.82, legiuitorul reglementează situaţia contractelor individuale de muncă pe durată determinată cu caracter succesiv. Astfel, între aceleaşi părţi se pot încheia cel mult 3 astfel de contracte, a căror durată nu poate fi mai mare de 12 luni fiecare (alin.5 teza a doua). Prin contracte succesive înţelegem contractele individuale de muncă pe durată determinată încheiate în termen de 3 luni de la încetarea unui contract de muncă pe durată determinată.

Trebuie să menţionăm în acest sens dispoziţiile art.86 din Codul muncii, potrivit căruia *angajatorii sunt obligaţi să informeze salariaţii angajaţi cu contract individual de muncă pe durată determinată despre locurile de muncă vacante sau care vor deveni vacante, corespunzătoare pregătirii lor profesionale şi să le asigure accesul la aceste locuri de muncă în condiţii egale cu cele ale salariaţilor angajaţi cu contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată*. Această informare se face printr-un anunţ afişat la sediul angajatorului.

Persoanelor încadrate în muncă pe perioadă determinată li se aplică dispoziţiile legale, precum şi cele cuprinse în contractele colective de muncă aplicabile salariaţilor care au contracte individuale de muncă pe durată nedeterminată şi care desfăşoară aceeaşi activitate sau una similară, în aceeaşi unitate, avându-se în vedere calificarea/aptitudinile profesionale. Atunci când nu există un salariat cu contract individual de muncă încheiat pe durată nedeterminată comparabil în aceeaşi unitate se au în vedere dispoziţiile din contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, reglementările legale în domeniu (art.87 alin.3).

II. 12. Munca prin agent de muncă temporară

În capitolul 7, intitulat „Munca prin agent de muncă temporară“, în art.88-102 a fost reglementată o nouă instituţie, adică aceea de angajator specializat în muncă temporară şi un nou tip de raport de muncă.

Art.88 alin.1 din Codul muncii defineşte munca prin agent de muncă temporară ca fiind munca prestată de un salariat temporar care a încheiat un contract de muncă temporară cu un agent de muncă temporară şi care este pus la dispoziţia utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea şi conducerea acestuia din urmă. În cuprinsul art.88 au fost definite următoarele noţiuni: *salariatul temporar*, *agentul de muncă temporară* şi *utilizatorul*. **Salariatul temporar** este persoana încadrată la un angajator, agent de muncă temporară, în vederea punerii la dispoziţia unui utilizator pe durata necesară în vederea îndeplinirii unor anumite sarcini precise şi cu caracter temporar sub supravegherea şi conducerea acestuia din urmă. **Agentul de muncă temporară** este persoana juridică autorizată de Ministerul Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale, care pune

provizoriu la dispoziţia utilizatorului personal calificat şi/sau necalificat pe care îl angajează şi îl salarizează în acest scop. Condiţiile de înfiinţare şi de funcţionare, precum şi procedura de autorizare a agentului de muncă temporară se stabilesc prin hotărâre a Guvernului[185]. **Utilizatorul** este angajatorul, persoană fizică sau juridică, căruia agentul de muncă temporară îi pune la dispoziţie un salariat temporar pentru îndeplinirea unor anumite sarcini precise şi cu caracter temporar. **Misiunea de muncă temporară** reprezintă acea perioadă în care salariatul temporar este pus la dispoziţia utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea şi conducerea căruia munceşte temporar un salariat temporar pus la dispoziţie de agentul de muncă temporară.

Potrivit art.89 un utilizator poate apela la agenţi de muncă temporară pentru executarea unei sarcini precise şi cu caracter temporar cu excepţia situaţiei în care urmăreşte să înlocuiască astfel un salariat al său al cărui contract de muncă este suspendat ca urmare a participării la grevă.

Ca regulă generală, contractul de muncă temporară se stabileşte pentru un termen care nu poate fi mai mare de 24 luni. Durata misiunii poate fi prelungită pe perioade succesive care, adăugate la durata iniţială a misiunii, nu pot conduce la depăşirea unei perioade mai mari de 36 luni (art.90 alin.2 Codul muncii). Contractul de muncă temporară poate fi încheiat şi pe durata mai multor misiuni, dar sub aceleaşi condiţii şi anume ca durata totală să nu depăşească 36 luni (art.95 alin.1 coroborat cu art.90 alin.2 din Codul muncii). În temeiul art.95 alin.3, pentru fiecare nouă misiune, între părţi se încheie un contract de muncă temporară, în care vor fi precizate toate elementele specifice unui astfel de contract.

În ce priveşte încetarea contractului de muncă temporară, potrivit art.95 alin.4 acesta încetează la terminarea misiunii pentru care a fost încheiat sau dacă utilizatorul renunţă la serviciile sale înainte de încheierea misiunii, în condiţiile contractului de punere la dispoziţie. Contractul de punere la dispoziţie este contractul prin care agentul de muncă temporară pune la dispoziţia utilizatorului un salariat temporar. Părţile acestui contract sunt agentul de muncă temporară şi utilizatorul, salariatul temporar fiind un terţ faţă de acest contract.

Potrivit art.91 alin.1 din Codul muncii, *contractul de punere la dispoziţie* se încheie în forma scrisă. Dat fiind faptul că numai în situaţia în care contractul de punere la dispoziţie îmbracă forma scrisă pot fi cunoscute clauzele şi totodată este posibilă verificarea respectării cazurilor în care utilizatorul poate recurge la serviciile unui agent de muncă temporară, s-ar impune considerarea formei scrise

[185] În acest scop, s-a adoptat Hotărârea Guvernului nr.938/2004 privind condiţiile de înfiinţare şi funcţionare, precum şi procedura de autorizare a agenţilor de muncă temporară, înlocuită prin Hotărârea Guvernului nr.1.256/2011 privind condiţiile de funcţionare, precum şi procedura de autorizare a agentului de muncă temporară, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.5 din 4 ianuarie 2012.

ca fiind cerută *ad validitatem.* Contractul de punere la dispoziţie trebuie să cuprindă:

a) durata misiunii;

b) caracteristicile specifice postului, în special calificarea necesară, locul executării misiunii şi programul de lucru;

c) condiţiile concrete de muncă;

d) echipamentele individuale de protecţie şi de muncă pe care salariatul temporar trebuie să le utilizeze;

e) orice alte servicii şi facilităţi în favoarea salariatului temporar;

f) valoarea comisionului de care beneficiază agentul de muncă temporară, precum şi remuneraţia la care are dreptul salariatul;

g) condiţiile în care utilizatorul poate refuza un salariat temporar pus la dispoziţie de un agent de muncă temporară.

Dacă pentru omisiunea vreuneia dintre aceste clauze nu este prevăzută nici o sancţiune, art.91 alin.3 din Codul muncii sancţionează cu nulitatea orice clauză prin care se interzice utilizatorului ca, ulterior încheierii misiunii, să-l angajeze pe salariatul temporar.

Contractul de muncă temporară se încheie în scris între agentul de muncă temporară şi salariatul temporar. După cum am mai arătat, contractul se încheie în scris, de regulă pe durata unei misiuni, dar se poate încheia şi pentru mai multe misiuni, între misiuni angajatul temporar aflându-se la dispoziţia agentului de muncă temporar. Între două misiuni, angajatul va beneficia de un salariu plătit de agent care nu poate fi mai mic decât salariul minim pe economia naţională. Pentru fiecare nouă misiune în parte este necesar să se încheie un act adiţional la contractul de muncă temporară.

La încetarea misiunii, salariatul cu contract de muncă temporară poate încheia în continuare contract individual de muncă cu utilizatorul.

În aceste situaţii, durata misiunii efectuate se ia în calcul la stabilirea drepturilor salariale, precum şi a celorlalte drepturi prevăzute de legislaţia muncii. Salariul salariatului temporar pe parcursul unei misiuni se stabileşte prin negociere directă cu agentul de muncă temporară, neputând fi mai mic decât salariul minim brut pe ţară garantat în plată şi este plătit de agentul de muncă temporară. În situaţia în care salariul nu este achitat de către agentul de muncă temporară în termen de 15 zile calendaristice de la data la care trebuie efectuată plata, art.96 alin.5 din Codul muncii prevede că, la cererea salariatului temporar, salariul va fi plătit de către utilizator. Codul muncii prevede că acesta se subrogă, în limita numelor plătite, în drepturile salariatului temporar împotriva agentului de muncă temporară. Aceeaşi soluţie este prevăzută şi în ceea ce priveşte contribuţiile şi impozitele datorate de către salariatul temporar către bugetele de stat.

II.13 Contractul individual de muncă cu timp parţial

Potrivit art.103 coroborat cu art.104 alin.1 din Codul muncii, angajatorul poate încadra, pe durată nedeterminată sau determinată, salariat cu fracţiune de normă al cărui număr de ore normale de lucru, calculate săptămânal sau ca medie lunară, este inferior numărului de ore normale de lucru al unui salariat cu norma întreagă comparabil. Astfel de contracte de muncă poartă denumirea de *contracte individuale de muncă cu timp parţial.* Durata săptămânală de lucru a unui salariat angajat cu contract individual de muncă cu timp parţial este inferioară celei a unui angajat cu normă întreagă comparabil. Salariatul comparabil este salariatul cu normă întreagă al aceluiaşi angajator, care prestează aceeaşi activitate sau una similară cu cea a salariatului angajat cu contract individual de muncă cu timp parţial.

În afara clauzelor unui contract individual de muncă, contractul de muncă cu timp parţial mai cuprinde următoarele elemente:

a) durata muncii şi repartizarea programului de lucru;

b) condiţiile în care se poate modifica programul de lucru;

c) interdicţia de a efectua ore suplimentare, cu excepţia cazurilor de forţă majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecinţelor acestora.

În cazul în care într-un contract de muncă cu timp parţial nu sunt precizate aceste elemente, contractul se consideră a fi încheiat pentru normă întreagă.

Salariatul încadrat cu contract de muncă cu timp parţial se bucură de drepturile salariaţilor cu normă întreagă, în condiţiile prevăzute de lege şi de contractele colective de muncă aplicabile (art.106 alin.1 din Codul muncii). Drepturile salariale se acordă proporţional cu timpul efectiv lucrat, raportat la drepturile stabilite pentru programul normal de lucru; nu însă acelaşi lucru se poate afirma şi cu privire la durata concediului de odihnă care va fi la fel ca a unui salariat ce prestează activităţi pe o durată normală a timpului de muncă. Această derogare a proporţionalităţii în ceea ce priveşte concediul de odihnă rezultă din scopul acestei perioade de timp acordate tuturor salariaţilor pentru refacerea capacităţii de muncă fără nicio discriminare chiar dacă timpul de muncă prestat de salariaţi nu este acelaşi. Angajatorul este obligat ca, în măsura în care este posibil, să ia în considerare cererile salariaţilor de a se transfera fie de la un loc de muncă cu fracţiune de normă la un loc de muncă cu normă întreagă sau de a-şi mări programul de lucru, în cazul în care apare această oportunitate. Totodată, acesta este obligat să informeze la timp cu privire la apariţia unor locuri de muncă cu fracţiune de normă sau cu normă întreagă, pentru a facilita transferurile de la normă întreagă la fracţiune de normă şi invers. Această informare se face printr-un anunţ afişat la sediul angajatorului (art.107 alin.2 din Codul muncii). Angajatorul asigură, în măsura în care este posibil, accesul la locuri de muncă cu fracţiune de normă la toate nivelurile.

II.14 Munca la domiciliu (art.108-110 Codul muncii şi Convenţia Organizaţiei Internaţionale a Muncii nr.177/2006)

Salariaţii cu munca la domiciliu sunt acei salariaţi care îndeplinesc, la domiciliul lor, atribuţiile specifice funcţiei pe care o deţin (art.108 alin.1 din Codul muncii). În vederea îndeplinirii sarcinilor de serviciu ce le revin, salariaţii cu munca la domiciliu îşi stabilesc singuri programul de lucru. Angajatorul este în drept să verifice activitatea salariatului cu munca la domiciliu, în condiţiile stabilite prin contractul individual de muncă.

Contractul individual de muncă la domiciliu se încheie numai în formă scrisă şi conţine, în afara elementelor obligatorii ale unui contract individual de muncă, următoarele:

a) precizarea expresă că salariatul lucrează la domiciliu;

b) programul în cadrul căruia angajatorul este în drept să controleze activitatea salariatului său şi modalitatea concretă de realizare a controlului;

c) obligaţia angajatorului de a asigura transportul la şi de la domiciliul salariatului, după caz, al materiilor prime şi materialelor pe care le utilizează în activitate, precum şi al produselor finite pe care le realizează (art.109 din Codul muncii).

Potrivit art.110 din Codul muncii, salariatul cu munca la domiciliu se bucură de toate drepturile recunoscute prin lege şi prin contractele colective de muncă aplicabile salariaţilor al căror loc de muncă este la sediul angajatorului. Prin contractele colective de muncă şi/sau prin contractele individuale de muncă se pot stabili şi alte condiţii specifice privind munca la domiciliu, în conformitate cu legislaţia în vigoare.

III. Conţinutul contractului individual de muncă

Prin încheierea contractului individual de muncă, persoana încadrată dobândeşte statutul juridic al salariatului, aşa cum acesta este stabilit prin ansamblul actelor normative care alcătuiesc legislaţia muncii. Chiar dacă unele drepturi şi obligaţii nu sunt stipulate expres în contract, ele decurg din lege. Tot astfel, dacă o clauză ar fi contrară legii, iar celelalte condiţii de validitate ar fi îndeplinite, contractul va produce efecte, clauza respectivă trebuind să fie considerată modificată sau înlocuită prin dispoziţia legală corespunzătoare.

Importanţa contractului individual de muncă constă în faptul că prin încheierea lui devin aplicabile toate prevederile legale în raportul concret dintre două subiecte de drept determinate care au consimţit în mod liber, după propria lor voinţă, să stabilească acest raport. Prin urmare, clauzele contractului sunt stabilite de părţi (patron şi salariat) în urma negocierii directe, singura interdicţie

fiind ca aceste clauze să nu contravină legii, ordinii publice şi contractului colectiv de muncă[186].

Contractul individual de muncă are în conţinutul său o parte legală şi una convenţională[187]. Partea legală se referă la acele drepturi şi obligaţii ale părţilor contractante cuprinse în Codul muncii şi în alte acte normative ce reglementează raporturile juridice de muncă, iar partea convenţională a contractului de muncă cuprinde clauzele în care se materializează liberul acord de voinţă al părţilor, în condiţiile legii. Apreciem că, în noile condiţii ale negocierii condiţiilor de muncă, a salariului, a duratei concediului de odihnă etc. pentru o mare parte a persoanelor încadrate în muncă, rolul părţii legale a contractului individual de muncă s-a diminuat în favoarea părţii convenţionale[188]. Având în vedere şi modelul-cadru al contractului individual de muncă, se observă o întrepătrundere dintre partea legală şi cea convenţională a contractului de muncă. Astfel, voinţa părţilor concretizează dispoziţiile legale în limitele prevăzute, dar câmpul lor de acţiune este suficient de extins, nu numai în ceea ce priveşte inserarea în contract a clauzelor obligatorii, ci şi a altora, cu condiţia să fie licite şi morale[189].

Contractul individual de muncă cuprinde clauze generale şi clauze specifice.

Clauzele generale ale contractului individual de muncă sunt prevăzute în dispoziţiile art.17 Codul muncii, după cum urmează:

a) identitatea părţilor;

b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri;

c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;

d) funcţia/ocupaţia conform specificaţiei Clasificării ocupaţiilor din România sau altor acte normative, precum şi fişa postului, cu specificarea atribuţiilor postului;

e) criteriile de evaluare a activităţii profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;

f) riscurile specifice postului;

g) data de la care contractul urmează să îşi producă efectele;

h) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora;

i) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;

j) condiţiile de acordare a preavizului de către părţile contractante şi durata acestuia;

---

[186]**Romulus Gidro**, *Opinii asupra unor dispoziţii din proiectul codului muncii cu privire la încheierea şi criteriul individual de muncă*, în „Revista Română de dreptul muncii“, nr.1/2002, p.22-26.

[187]**Ion Traian Ştefănescu**, Durata *şi conţinutul contractului individual de muncă, în raporturi de muncă* nr.6/1997, p.59-63

[188]**Alexandru Ţiclea**, *op. cit.*, 2004, p.216

[189] **Alexandru Ţiclea**, *op. cit.,* 2004, p.217

k) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum şi periodicitatea plăţii salariului la care salariatul are dreptul;

l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi şi ore/săptămână;

m) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condiţiile de muncă ale salariatului;

n) durata perioadei de probă.

Locul de muncă este determinat de instituţia şi localitatea în care salariatul prestează munca. Localizarea locului de muncă în instituţia angajatoare şi localizarea sunt elemente esenţiale ale contractului individual de muncă şi ele nu pot fi modificate decât prin acordul părţilor. Conform dispoziţiilor art.17 alin.3 lit.b Codul muncii, în contract se va preciza în mod obligatoriu dacă salariatul urmează să desfăşoare activitate într-o anumită rază determinată sau în localităţile unde interesul activităţii o cere. Locul de muncă în instituţie se determină în concret (birou, secţie, servicii etc.).

Felul muncii trebuie să fie prevăzut prin contract şi nu poate fi modificat decât prin acordul părţilor sau în cazurile strict prevăzute de lege. Criteriul principal pentru determinarea felului muncii îl reprezintă profesia, funcţia sau meseria, completate cu menţionarea pregătirii sau calificării profesionale.

Profesia este specialitatea (calificarea) deţinută de o persoană prin studii.

Ocupaţia este activitatea utilă, aducătoare de venit (în bani sau/şi în natură), pe care o desfăşoară o persoană în mod obişnuit, într-o unitate economico socială, constituind pentru persoana respectivă sursa sa de existenţă. Ocupaţia poate fi exprimată prin funcţia sau meseria exercitată de cel în cauză.

Funcţia constă în totalitatea atribuţiilor sau sarcinilor de serviciu pe care persoana încadrată trebuie să le aducă la îndeplinire pe baza unei anumite calificări profesionale. Funcţiile pot fi de conducere, adică cele ce conferă titularilor lor drepturi de decizie şi comandă şi funcţii de execuţie, ceea ce înseamnă că acestora le revine sarcina transmiterii, urmăririi sau realizării deciziilor conducătorilor.

Postul constă în adaptarea funcţiei la particularităţile fiecărui loc de muncă şi la caracteristicile titularului ce îl ocupă, potrivit cerinţelor de pregătire teoretică şi practică, competenţă, responsabilitate, atribuţii şi sarcini precise. Cu alte cuvinte, postul se caracterizează prin conţinutul activităţii pe care trebuie s-o desfăşoare titularul, conţinut stabilit în mod concret prin fişa postului sau caietul de sarcini.

Funcţiile şi posturile se regăsesc în statutul de funcţii ale unităţii. În el trebuie evidenţiate, în mod distinct, posturile prevăzute cu o fracţiune de normă (un sfert sau cu o jumătate de normă), eventual care pot fi ocupate prin cumul.

Referitor la instituţia cumulului, sunt incidente dispoziţiile art.35 Codul muncii, în sensul că:

– orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiţi sau la acelaşi angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea.

– fac excepţie situaţiile în care prin lege sunt prevăzute incompatibilităţi pentru cumulul unor funcţii.

De aceleaşi reguli beneficiază şi cetăţenii străini şi apatrizi în baza permisului de muncă.

Salariul de bază precum şi alte elemente constitutive ale veniturilor salariale este un alt element esenţial al contractului individual de muncă.

Timpul de muncă este o altă clauză legală a contractului individual de muncă şi este reglementat de dispoziţiile art.111-132 Codul muncii.

Munca suplimentară. Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal, prevăzută la art.120, este considerată muncă suplimentară. Munca suplimentară nu poate fi efectuată fără acordul salariatului, cu excepţia cazului de forţă majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecinţelor unui accident.

Norma de muncă. Norma de muncă exprimă cantitatea de muncă necesară pentru efectuarea operaţiunilor sau lucrărilor de către o persoană cu calificare corespunzătoare, care lucrează cu intensitate normală, în condiţiile unor procese tehnologice şi de muncă determinate. Norma de muncă cuprinde timpul productiv, timpul pentru întreruperi impuse de desfăşurarea procesului tehnologic, timpul pentru pauze legale în cadrul programului de muncă. Norma de muncă se exprimă, în funcţie de caracteristicile procesului de producţie sau de alte activităţi ce se normează, sub formă de norme de timp, norme de producţie, norme de personal, sfera de atribuţii sau sub alte forme corespunzătoare specificului fiecărei activităţi. Normarea muncii se aplică tuturor categoriilor de salariaţi. Normele de muncă se elaborează de către angajator cu acordul sindicatului sau, după caz, al reprezentanţilor salariaţilor. În situaţia în care normele de muncă nu mai corespund condiţiilor tehnice în care au fost adoptate sau nu asigură un grad complet de ocupare a timpului normal de muncă, acestea vor fi supuse unei reexaminări. Procedura de reexaminare, precum şi situaţiile concrete în care poate interveni, se stabilesc prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.

Repausuri periodice. Sunt avute în vedere în principal pauza de masă şi repausul zilnic.

Repausul săptămânal. Repausul săptămânal se acordă în două zile consecutive, de regulă sâmbăta şi duminica. În cazul în care repausul în zilele de sâmbătă şi duminică ar prejudicia interesul public sau desfăşurarea normală a activităţii, repausul săptămânal poate fi acordat şi în alte zile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern. În cazul unor

lucrări urgente, a căror executare imediată este necesară pentru organizarea unor măsuri de salvare a persoanelor sau bunurilor angajatorului, pentru evitarea unor accidente iminente sau pentru înlăturarea efectelor pe care aceste accidente le-au produs asupra materialelor, instalaţiilor sau clădirilor unităţii, repausul săptămânal poate fi suspendat pentru personalul necesar în vederea executării acestor lucrări. Salariaţii al căror repaus săptămânal a fost suspendat în condiţiile alin.1 au dreptul la dublul compensaţiilor cuvenite potrivit art.123 alin.2.

Partea convenţională. Reprezintă acea parte a contractului lăsată la liberul acord de voinţă al părţilor, dar şi în acest caz, cu respectarea normelor legale, a contractului colectiv de muncă, a ordinii publice şi a bunelor moravuri[190].

Drepturile şi obligaţiile cuprinse în actele normative care au caracter de ordine publică nu pot fi încălcate spre a se crea salariatului un statut defavorabil faţă de minimul legal; părţile pot să se înţeleagă însă în legătură cu o serie de condiţii superioare pentru salariaţi, în raport cu prevederile actelor normative şi ale contractelor colective de muncă.

În noile condiţii ale negocierii condiţiilor de muncă, a salariului, a duratei concediului de odihnă etc., pentru o mare parte a personalului, rolul părţii legale s-a diminuat în favoarea părţii convenţionale.

Cele mai importante clauze ale contractului individual de muncă sunt: durata, felul muncii, locul muncii, salariul, timpul de lucru şi de odihnă.

Prin dispoziţiile art.20 Codul muncii, legiuitorul a stabilit că părţile pot negocia şi cuprinde în contractul individual de muncă şi alte clauze specifice fără ca enumerarea să fie limitativă, după cum urmează:

Clauza cu privire la formarea profesională este detaliată la articolul 196 din Codul Muncii.

Părţile stabilesc modalitatea concretă de formare profesională, drepturile şi obligaţiile aferente acestei clauze care fac obiectul unor acte adiţionale la contractele individuale de muncă.

Condiţii

Orice convenţie se încheie înainte ca angajatul să meargă la cursuri, se precizează durata formării profesionale, se precizează obligaţiile contractuale ale salariatului, se precizează costurile legate de formarea profesională. Acestea pot include şi diurna, în cazul în care programul se derulează în altă localitate, sau indemnizaţia, dacă se face în străinătate pe o perioadă mai mare de timp. Salariaţii pot primi, în afara salariului corespunzător, şi alte avantaje în natură pentru formarea profesională.

---

[190] **Alexandru Ţiclea**, *op. cit.,* 2004, p.216

Durata clauzei: Se negociază durata obligaţiei salariatului de a presta muncă în favoarea angajatorului care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională.

Clauza de neconcurenţă[191].

La încheierea contractului individual de muncă sau pe parcursul executării acestuia, părţile pot negocia şi cuprinde în contract o clauză de neconcurenţă prin care salariatul sa fie obligat ca după încetarea contractului să nu presteze, în interesul său propriu sau al unui terţ, o activitate care se află în concurenţă cu cea prestată la angajatorul său, în schimbul unei indemnizaţii de neconcurenţă lunare pe care angajatorul se obligă să o plătească pe toată perioada de neconcurenţă.

Clauza de neconcurenţă îşi produce efectele numai dacă în cuprinsul contractului individual de muncă sunt prevăzute în mod concret activităţile ce sunt interzise salariatului la data încetării contractului, cuantumul indemnizaţiei de neconcurenţă lunare, perioada pentru care îşi produce efectele clauza de neconcurenţă, terţii în favoarea cărora se interzice prestarea activităţii, precum şi aria geografică unde salariatul poate fi în reală competiţie cu angajatorul.

Clauza de neconcurenţă se înfăţişează sub două aspecte:

– în primul rând ca obligaţie de fidelitate pe parcursul executării contractului de muncă; această obligaţie este accesorie celei principale pe care o are salariatul şi anume aceea de a presta o anumită muncă în folosul patronului său. Ea presupune, interdicţia de a divulga sau utiliza în interes propriu sau al altuia informaţii referitoare la organizarea şi metodele de producţie ale unităţii într-un mod care ar putea aduce prejudicii patronului;

– în al doilea rând, ca obligaţie de neconcurenţă după încetarea contractului de muncă, care constă în interdicţia impusă salariatului de a se încadra la o firmă concurentă sau de a desfăşura activităţi pentru sine concurente fostului angajator şi îndatorirea de fidelitate, care priveşte două aspecte: discreţie şi neconcurenţă.

Clauza de neconcurenţă îşi produce efectele numai de la data încetării contractului individual de muncă.

Aceste prevederile nu sunt aplicabile în cazurile în care încetarea contractului individual de muncă s-a produs de drept ori a intervenit din iniţiativa angajatorului pentru motive neimputabile salariatului.

Clauza de neconcurenţă nu poate avea ca efect interzicerea în mod absolut a exercitării profesiei salariatului sau a specializării pe care o deţine.

---

[191] **Alexandru Athanasiu**, *Spre un conţinut al contractului de muncă – clauza de neconcurenţă*, în „Dreptul“, nr.12/1991, p.47-58, **Raluca Dimitriu**, *Obligaţia de fidelitate în raportul de muncă*, Editura Tribuna Economică, Bucureşti, 2001, p.13; **Marioara Ţichindelean**, *Clauza de neconcurenţă în dreptul german*, „Revista de drept comercial“ nr.3/1994, p.110; **Şerban Beligrădeanu**, *Clauzele de neconcurenţă în contractele de muncă*, în „Dreptul“ nr.6/1991, p.47.

La sesizarea salariatului sau a inspectoratului teritorial pentru muncă instanţa competentă poate diminua efectele clauzei de neconcurenţă.

În cazul nerespectării, cu vinovăţie, a clauzei de neconcurenţă, salariatul poate fi obligat la restituirea indemnizaţiei şi, după caz, la daune interese corespunzătoare prejudiciului pe care l-a produs angajatorului.

Clauza de mobilitate. Prin clauza de mobilitate, părţile în contractul individual de muncă stabilesc că, în considerarea specificului muncii, executarea obligaţiilor de serviciu de către salariat nu se realizează într-un loc stabil de muncă. În acest caz salariatul beneficiază de prestaţii suplimentare în bani sau în natură, al căror cuantum este precizat în contractul individual de muncă.

Clauza de confidenţialitate. Prin clauza de confidenţialitate părţile convin ca, pe toată durata contractului individual de muncă şi după încetarea acestuia, să nu transmită date sau informaţii de care au luat cunoştinţă în timpul executării contractului, în condiţiile stabilite în regulamentele interne, în contractele colective de muncă sau în contractele individuale de muncă. Nerespectarea acestei clauze de către oricare dintre părţi atrage obligarea celui în culpă la plata de daune-interese.

În contractele individuale de muncă părțile mai pot prevedea și alte clauze cu privire la desfășurarea contractului individual de muncă.

Clauza privind drepturile de proprietate intelectuală

Drepturile de proprietate intelectuală cuprind:

- drepturile de autor (asupra operelor literare, muzicale, plastice, programe pe calculator, opere fotografice);

- drepturile de proprietate industrială (asupra invenţiei, mărcii, know-how-ului, denumirilor de origine, modelelor de fabricaţie, modelelor industriale.

Prin Legea 8/1996 modificată ultima oară prin art. I pct.1 din Ordonanţa de Urgenţă a Guvernului nr.123/2005, este defint obiectul dreptului de autor stabilind că acesta este constituit din operele originale de creaţie intelectuală în domeniul literar, artistc sau ştiinţific oricare ar fi modalitatea de creaţie, modul sau forma de exprimare şi independent de valoarea şi destinaţia lor.

Recunoaşterea calităţii de autor a unei prsoane fizice înseamnă că aceasta este beneficiara, prin lege, a două categorii de drepturi subiective: drepturi morale şi drepturi patrimoniale.

Prin drepturile morale se înţelege că persoana în cauză decide dacă, cum şi când va fi adusă opera la cunoştinţa publicului; are dreptul de a pretinde recunoaşterea calităţii de autor al operei; are dreptul să decidă sub ce nume va fi adusă opera la cunoştinţa publicului; dreptul de a pretinde respectarea integrităţii operei

şi de a nu accepta modificări pe care le consideră că aduc atingere operei sau îi prejudiciază onoarea sau reputaţia sa precum şi dreptul de a retracta opera, plătind despăgubiri dacă este cazul titularilor drepturilor de exploatare, prejudicii în urma retractării.

Orice convenţie care are ca obiect înstrăinarea unuia din drepturile morale este lovită de nulitatea absolută.

Dreptul patrimonial al autorului dă naştere la drepturi distincte şi exclusive ale autorului de a autoriza:

- reproducerea integrală sau parţială a operei;
- difuzarea operei;
- importul în vederea comercializării pe teritoriul României a copiilor de pe operă, realizate cu consimţământul autorului;
- reprezentarea scenică, recitarea sau orice altă modalitate publică de execuţie sau de prezentare directă a operei;
- expunerea publică a operelor de artă plastică, de artă aplicată, foto-grafice şi de arhitectură;
- proiecţia publică a operelor cinematografice şi a altor opere audiovizuale;
- emiterea unei opere prin orice mijloc ce serveşte la propagarea fără fir a semnelor, sunetelor sau imaginilor, inclusiv prin satelit;
- transmiterea unei opere către public prin fir, prin cablu, prin fibră optică sau prin orice alt procedeu;
- comunicarea publică prin intermediul înregistrarilor sonore şi audio-vizuale;
- retransmiterea nealterată, simultană şi integrală a unei opere prin oricare din mijloacele mai sus menţionate de către un organism de emisie, diferit de organismul de origine a operei radiodifuzate sau televizate;
- difuzarea secundară;
- prezentarea într-un loc public, prin intermediul oricăror mijloace a unei opere radiodifuzate sau televizate;
- accesul public la bazele de date pe calculator, în cazul în care aceste baze de date conţin sau constituie opere protejate.

În principiu drepturile patrimoniale pentru operele realizate de către salariat în cadrul unui contract individual de muncă aparţin autorului respectiv, excepţie face cazul în care există o clauză contractuală contrară, semnificaţia ei constând în cesiunea drepturilor patrimoniale de autor a anagjatorului care este parte în contractul individual de muncă.

Contractul de cesiune este reglementat, cu titlu general de art.39-47, iar prin speciile acestuia de art.48-63 din Legea nr.8/1996; Contractul de cesiune poate îmbrăca forma contractului de editare (art.48-57), contractului de reprezentare teatrală sau de execuţie muzicală (art.58-62) sau forma contractului de închiriere (art.63).

Cesiunea are un caracter limitat (art. 39 alin. (2)) pot fi cedate anumite drepturi, pentru un anumit teritoriu şi pentru o anumită durată conform principiului că în raporturile civile contractuale nimeni nu se poate obliga veşnic.

De asemenea cesiunea poate fi exclusă (art. 39 alin. (4)), însă acest caracter trebuie să fie prevăzut expres în contract, acesta nu se prezumă. Prin cesiune exclusivă se înţelege că însuşi autorul nu mai poate utiliza opera în modalităţile, în termenul şi teritoriul convenite cu cesionarul şi nici nu poate transmite dreptul respectiv altei persoane.

Cesiunea neexclusă (art. 39 alin.(5)) caz în care titularul dreptului de autor poate utiliza el însuşi opera şi poate transmite dreptul neexclusiv altor persoane.

La rândul lui cesionarul neexclusiv nu poate ceda dreptul său unei alte persoane, decât cu consimţământul expres al cedentului. În cazul în care persoana juridică se transformă (prin divizare, absorbţie ori fuziune) consimţământul cedentului nu este necesar.

În cazul programelor de calculator sau al operelor fotografice realizate în contextul executării unui contract individual de muncă, drepturile patrimoniale de autor aparţin angajatorului, exceptând situaţia în care există o clauză contractuală contrară.

„Drepturile ce decurg din acordarea brevetului de invenţie sunt drepturi de proprietate industrială ce se nasc ca urmare a eliberării unui titlu de protecţie, ce poate fi dobândit pentru realizarea unei invenţii, adică a unei creaţii tehnice, ce are ca obiect un produs, un procedeu sau o metodă, în toate domeniile tehnologice, cu condiţia ca invenţia să fie nouă, să implice o activitate inventivă şi să fie susceptibilă de aplicare industrială."[192]

Dreptul la brevetul de invenţie poate să aparţină:

- unităţii, pentru invenţiile realizate de salariat în executarea unui contract de muncă ce prevede o misiune inventivă încredinţată în mod explicit, care corespunde cu funcţia pe care o deţine (constituind felul muncii), în acest caz inventatorul beneficiază de o remuneraţie suplimentară stabilită prin contract;
- salariatului care fără a avea o misiune inventivă încredinţată explicit, realizează invenţii în exercitarea funcţiei sale.

Unitatea are un drept de preferinţă la încheierea unui contract privind invenţia salariatului, drept ce trebuie exercitat în termen de 3 luni (termen de decădere) de la oferta salariatului respectiv.

„Ulterior încheierii contractului de muncă referirea legii vizează fie un contract anexă la contractul individual de muncă, fie un contract de sine stătător

[192] **Teodor Boaşcă**, *Dreptul proprietăţii intelectuale,* Editura C. H. Beck, Bucureşti, 2006, p. 5;

civil. Este o soluţie care răspunde principiului libertăţii de voinţă a părţilor, permisă şi de formularea legală generică."[193]

Litigiile dintre autor / inventator (salariat) şi unitate referitoare la drepturile de proprietate intelectuală sunt:

- de muncă în situaţia în care clauzele ce fac referire la aceste drepturi s-au stabilit prin contractul individual de muncă;
- civile, dacă cesiunea drepturilor patrimoniale de autor / inventator s-a realizat printr-un contract civil.

Clauza de stabilitate. Clauza de prelungire

Legiuitorul prin ceea ce a constituit în domeniul legislaţiei muncii s-a preocupat de a asigura stabilitatea în muncă a salariatului.

Dacă prin Codul muncii din 1972, în condiţiile unei economii centralizate se prevedea expres că „tuturor cetăţenilor României le este garantat dreptul la muncă," în actualul Cod al muncii nu a mai fost reţinut dreptul salariatului de a i se asigura stabiliatea în muncă, însă salariaţii beneficiază de acest drept ca urmare a consacrării indirecte în textele legale.

Astfel prin faptul că un contract se încheie pe durată nedeterminată, şi doar în cazul unor situaţii prevăzute de lege contractul individual de muncă se poate încheia pe durată determinată; o altă dispunere legală prevede ca modificarea contractului individual de muncă să se facă „numai prin acordul părţilor" cu posibilitatea ca anagajatorul să modifice unilateral contractul individual de muncă doar în cazurile şi condiţiile prevăzute de lege. (art.41 din Codul muncii)

De asemenea, prin art.226 lit.c) din Codul muncii, reprezentanţii salariaţilor au ca atribuţie să promoveze şi interesele salariaţilor referitoare la salariu, condiţii de muncă, timp de muncă şi timp de odihnă, stabilitate în muncă, precum şi orice alte interese profesionale, economice şi sociale legate de relaţiile de muncă.

Ion Traian Ştefănescu menţionează şi clauza de prelungire ca fiind caracteristică economiilor de piaţă dezvoltate, prin care se stabileşte ca la împlinirea termenului pentru care a fost încheiat un contract pe durată determinată, se va încheia un nou contract pe durată determinată sau nedeterminată.

„Obiectivul este comun cu cel al clauzei de stabilitate şi anume asigurarea stabilităţii sporite în muncă pentru salariat."[194]

Clauza de prelungire constituie o promisiune de contract care trebuie să îndeplinească toate condiţiile de valabilitate ale oricărui contract, trebuie să cuprindă inclusiv elementele fundamentale ale viitorului contract individual de muncă.

---

[193] Ion Traian Ştefănescu,*op.cit.,* p. 434;

[194] **Ion Traian Ştefănescu**, *op cit.,* p. 441;

Prelungirea contractului pe durată determinată nu se poate stabili pe o durată mai mare de 18 luni. Astfel contractul trebuie să se facă pe durată nedeterminată.

„Sancţiunea nerespectării clauzei de stabilitate de către angajator creează în favoarea salariatului posibilitatea de a cere şi primi despăgubiri; cuantumul acestora va fi stabilit ţinându-se cont de salariul pe care l-ar fi primit pe perioada pentru care angajatorul garantase stabilitatea în muncă."[195]

Clauza de obiectiv

„…Poate fi denumită şi clauza de success sau de performanţă. Posibilitatea inserării unei clauze de obiectiv în contractul de muncă reprezintă unul din argumentele în favoarea nuanţării potrivit căruia în acest tip de contract ar interesa întotdeauna numai prestarea muncii, altfel spus, "munca vie", în timp ce în convenţia civilă de prestări de servicii ar interesa exclusiv rezultatul muncii."[196]

În cadrul raporturilor juridice de muncă bazate pe contractul individual de muncă angajatorul cât şi salariatul au reciproc atât calitatea de debitor cât şi calitatea de creditor – prestarea muncii de către salariat şi remunerarea muncii de către angajator.

Printr-o „clauză de obiectiv, salariatul înţelege că obligaţia sa de a muncii este amplificată de obligaţia de a ajunge la un anumit rezultat."[197]

Dacă o asemenea clauză a fost semnată, neîndeplinirea rezulatului din cauza incapacităţii sau inabilităţii salariatului poate justifica desfacerea contractului individual de muncă pentru necorespundere profesională.

Însă pentru a fi valabilă clauza de obiectiv trebuie să îndeplinească următoarele condiţii: obiectivul să fie realizabil, sarcina ce îi revine angajatorului, el stabilind parametrii obiectivului trebuie să aibă în vedere ca acesta să fie posibil de realizat, obiectivul trebuie să fie precis, salariatul să cunoască exact ce are de realizat.

Această clauză poate fi însoţită şi de o remunerare suplimentară a salariatului pentru atingerea obiectivului, iar în situaţia în care obiectivul nu a fost atins angajatorul este îndrituit să nu mai acorde remuneraţia suplimentară.

De asemenea angajatorul poate să acorde parţial sau în totalitate remuneraţia suplimentară stabilită dacă obiectivul a fost realizat parţial sau total.

Clauza de conştiinţă

„Clauza de conştiinţă este acea clauză care, odată inserată în contractul individual de muncă, îl îndreptăţeşte pe salariat să nu execute un ordin legal de

[195] **Ovidiu Macovei**, *Conţinutul contractului individual de muncă ,Editura Lumina Lex, Bucureşti, 2004 ,* p. 303;
[196] **Ion Traian Ştefănescu, Şerban Beligrădeanu**, *Contractul individual de muncă, Dreptul,* nr.4/2003, p. 30;
[197] **Ovidiu Macovei**, *op. cit.,* p. 311;

serviciu, în masura în care - dacă l-ar pune în aplicare - ar contraveni în acest fel conştiinţei sale."[198]

În această privinţă există un suport constituţional, precizat de art.29 din Legea fundamentală, care garantează libertatea conştiinţei.

De regulă această clauză se întâlneşte în cazul realizatorilor salariaţi din mass media însă mai poate fi întâlnită şi în domeniul creaţiei culturale ştiinţifice, din domeniile medical şi juridic.

În viziunea lui Ion Traian Ştefănescu obiectul cluzei de conştiinţă poate fi întemeiat pe urmatoarele raţiuni:

- religioase (refuzul de a vorbi critic la adresa cultului legal sau de a promova ateismul);
- morale (refuzul de a scrie materiale neadevărate care ar putea aduce atingeri grave demnităţii persoanei subiect al materialului scris);
- politice (refuzul de a scrie critic la adresa unei doctrine, a unei formaţiuni politice);
- ştiinţifice (refuzul de a participa la realizarea unor lucrări în domeniul cercetării aplicative sau fundamentale, apreciate ca nocive sau periculoase pentru societatea umană;
- de politeţe (refuzul de a utiliza expresii sau calificative dure la adresa unor persoane).

Existenţa în contract a unei astfel de clauze îl apără pe salariat de răspunderea disciplinară în măsura în care argumentele date sunt relevante pentru a nu executa ordinul legal de seviciu datorită obiecţiei sale de conştiinţă.

Dacă argumentarea existenţei impedimentului nu este pertinentă atunci va executa ordinul legal dat de angajator ori va fi posibil de a fi sancţionat disciplinar dacă refuză. Se înţelege faptul că salariatul nu trebuie să execute un ordin ilegal.

„Deci clauza de conştiinţă vizează exclusiv posibilitatea pentru salariat de a refuza executarea unui ordin legal de serviciu, fără a suferi consecinţe disciplinare."[199]

Clauza de conştiinţă trebuie să fie clară, concisă, să nu lase loc de interpretări subiective.

Clauza de conştiinţă nu poate fi invocată dacă salariatul nu vrea să execute o obligaţie legală impusă printr-o normă imperativă, de aceea şi nevoia imperioasă a clarităţii clauzei de conştiinţă.

„Nimic nu se opune, în opinia noastră ca în unităţi…cu profiluri – presă sau audiovizual, de cultură ori altele similare, posibilitatea inserării clauzei de conştiinţă în contractele individuale de muncă să fie consacrată, generic, prin

[198] **Ion Traian Ştefănescu**, *op. cit.,* p. 437;
[199] **Ion Traian Ştefănescu**, *op. cit.,* p. 438;

contractele colective de muncă din unităţile respective sau în cele încheiate la nivel de ramură."[200]

Clauza de risc

În situaţia în care felul muncii precum şi locul muncii implică riscuri deosebite pentru salariat (în ceea ce priveşte sănătatea fizică sau / şi intelectuală sau în ceea ce priveşte viaţa) poate fi inserată şi o clauză de risc.

Dacă salariatul prestează munca într-un loc de muncă cu condiţii grele, vătămătoare sau periculoase ceea ce relevă măsuri în favoarea salariaţilor precum: un program zilnic redus de lucru, salariu mai mare (spor de risc); concediu de odihnă suplimentar şi măsuri de protecţie specială a muncii.

„Asumându-şi prin felul muncii sau / şi prin locul muncii un risc deosebit, salariatul poate să beneficieze de anumite avantaje la care anagajatorul se obligă contractual ."[201]

Clauza de risc poate face referire la majorarea avantajelor pe care salariatul le are deja potrivit contractului colectiv de muncă la nivel naţional sau prin lege, pot fi stabilite avantaje suplimentare faţă de cele ce i se cuvin prin contractul colectiv de muncă şi lege.

Această clauză este inserată de obicei personalului din domenii ale cercetării ştiinţifice, personalului medical din cadrul unităţilor medicale de boli infecţioase, persoanelor care lucrează în calitate de gardă de corp, ziarişti - reporteri de război, de investigaţii speciale în zona fenomenului infracţional.

Clauza de restricţie în timpul liber

„Prin această clauză, părţile stabilesc o perioadă determinată din timpul liber al salariatului în care cel în cauză are obligaţia de a rămâne la domiciliul ori să anunţe precis unde se află spre a fi în măsură, la cererea angajatorului, să efectueze operativ o anumită muncă."

Această clauză este întâlnită în contractele individuale de muncă ale unor salariaţi a căror pregătire de înaltă calificare, permite intervenţia în situaţii speciale precum calamităţile, incendii, ş.a.

Pentru că poate fi chemat la lucru oricând salariatul beneficiază de un salariu majorat.

„…Această clauză de restricţie în timpul liber poate îmbrăca două forme:

- salariatul îşi asumă obligaţia de a se afla într-un loc ce va fi comunicat angajatorului pe o perioadă îndelungată de timp (posibil pe toată durata contractului individual de muncă);

---

[200] **Ion Traian Ştefănescu**, *Inserarea clauzei de conştiinţă în unele contracte individuale de muncă,* Revista Română de Dreptul muncii, nr.1/ 2007, p. 57;

[201] **Ion Traian Ştefănescu**, *op. cit.,* p. 442;

- salariatul îşi asumă obligaţia de a se afla într-un loc ce va fi comunicat angajatorului, într-o anumită perioadă de timp (spre exemplu între orele 16-20).”[202]

În legislatia franceză acest tip de clauză este reglementată. Astfel legal, prin clauza de restricţie în timpul liber se înţelege perioada ‚în care salariatul, fără a se afla la dispoziţia permanentă şi imediată a angajatorului, îşi asumă obligaţia de a rămâne la domiciliu sau în apropierea acestuia astfel încât să poată interveni pentru realizarea unei activităţi în folosul angajatorului.

Anagajatorul este obligat să-l remunereze pe salariat suplimentar.

Dacă angajatorul nu-si îndeplineşte obligaţia faţă de salariat, jurisprudenţa franceză a stabilit că aceasta constituie un motiv de desfacere a contractului individual de muncă din culpa angajatorului.

„Angajatorul are obligaţia de a remite fiecărui salariat un document justificativ care să însumeze numărul total de ore de restricţie a timpului liber efectuate în cursul unei luni precum şi cuantumul indemnizaţiei acordate.”

Clauza de delegare de atribuţii

Este o clauză prin care angajatorul sau un salariat cu funcţie de conducere deleagă unui salariat din subordinea sa o parte din atribuţiile ce îi revin.

Această clauză este tipică situaţiei în care angajatorul are încredere în salariatul căruia îi deleagă atribuţiile însă în unele cazuri se poate conveni la o astfel de clauză încă de la încheierea contractului individual de muncă.

Delegarea de atribuţii poate fi admisă în cazul în care:

- se face de către un salariat ce deţine o funcţie de conducere şi dreptul legal de a delega din atribuţiile sale;
- se referă la un salariat care dispune de competenţă profesională, de autoritatea şi mijloacele necesare pentru a înfăptui atribuţiile în cauză;
- se cere ca aceleaşi atribuţii sî fie delegate unui singur salariat şi nu mai multor salariaţi.

Cel care a delegat atribuţiile este exonerat de răspundere chiar şi penală în urma deciziilor pe care le ia delegatul în funcţie.

Dacă există în contractul de muncă o astfel de clauză şi atribuţiile delegate nu sunt îndeplinite atunci se consideră că nu au fost îndeplinite atribuţiile de serviciu şi, în măsura în care salariatul este culpabil, va justifica aplicarea unei sancţiuni disciplinare.

Clauza de mobilitate profesională

În Legea 53/ 2003 (Codul muncii) se face referire doar la clauza de mobilitate geografică, fără a se face referire la clauza de mobilitate profesională.

---

[202] **Ovidiu Macovei**, *op.cit.,* p. 318

Prin Tratatul de Instituire a Comunităţii Europene, în Capitolul II, art. 146, referitor la Fondul Social European, precizează că scopul acestui Fond este de a promova în interiorul Comunităţii facilitate la angajare, mobilitate geografică şi profesională a salariaţilor, astfel încât să ajute adaptării acestora la schimbările tehnologice, la evoluţia sistemelor de producţie prin formare şi reconversie profesională.

Clauza de mobilitate profesională priveşte felul muncii - element fundamental al contractului individual de muncă.

Clauza de mobilitate profesională poate fi inclusă în contractul individual de muncă prin strânsă legatură cu clauza privind formarea profesională şi independent de orice altă clauză specială din contractul individual de muncă care dă angajatorului posibilitatea de a modifica unilateral felul muncii salariatului în condiţiile în care apar elemente obiective, de natură tehnologică, care influenţează felul muncii prestate de salariat, sau salariatul este concediat în baza unor motive ce nu ţin de persoana sa (încetarea contractului individual de muncă din cauza desfiinţării locului de muncă ocupat de salariat determinată de dificultăţile economice, a transformărilor tehnologice sau a reorganizării activităţii art.65 alin.(1) din Codul muncii) şi este trecut într-o altă funcţie dacă îndeplineşte condiţiile de ocupare a acesteia, ca urmare a efectelor clauzei.

Clauza de mobilitate profesională în contractul individual de muncă este atât în interesul salariatului cât şi în interesul angajatorului:

- schimbarea felului muncii salariatului în urma avansării acestuia (dacă a absolvit cursuri sau stagii de formare profesională) sau postul său a fost desfiinţat (fiind ameninţat cu şomajul) nu poate fi decât în favoarea sa;
- pentru angajator existenţa clauzei de mobilitate profesională în contractele de muncă ale unor salariaţi îi permite să schimbe felul muncii acestora, promovând salariaţii competenţi precum şi de a asigura acestora existenţa unei continuităţi în muncă, în cadrul aceluiaşi obiectiv, ceea ce conduce la întărirea coeziunii colectivului de salariaţi din unitate cu efect direct pe planul rezultatelor muncii.

Clauze interzise la încheierea contractului individual de muncă

„Libertatea părţilor în ceea ce priveşte negocierea contractului individual de muncă nu este absolută. Ea trebuie circumsrisă legii, ordinii publice, bunelor moravuri. De aceea, unele clauze sunt interzise, ele nu pot fi înscrise în contract, în caz contrar fiind nule de drept."[203]

În acest sens art. 38 din Codul muncii prevede că: "salariaţii nu pot renunţa la drepturile care le sunt recunoscute prin lege. Orice tranzactie prin care se

[203] **Alexandru Ţiclea**, *op. cit.,* p. 420;

urmăreşte renunţarea la drepturile recunoscute salariaţilor sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.”

Clauza de exclusivitate

Efectele clauzei de neconcurenţă „nu pot să constea în interzicerea profesiei salariatului sau a specializării pe care o deţine - astfel ne-am afla în faţa unei clauze de exclusivitate, benefică pentru angajator dar inadmisibilă care încalcă flagrant art.41 alin.(1) din Legea Fundamentală care stabileşte că “dreptul la muncă nu poate fi îngrădit.”

Carta Socială Europeană Revizuită spune că totuşi pot fi aduse limitări rezonabile dreptului la muncă, pentru motive întemeiate şi temeinic justificate, proporţional cu situaţiile ce le-au generat, fără a afecta existenţa dreptului la muncă în întregul său.

„Printr-o clauză de exclusivitate – implicit convenţională – s-ar putea ajunge chiar la o discriminare în materia raporturilor de muncă, în urmatoarea ipoteză: existând doi salariaţi cu aceeaşi pregătire profesională şi exercitând aceeaşi profesie dar la angajatori diferiţi, inserarea unei clauze de exclusivitate în contractul individual de muncă al unui salariat îl lipseşte pe acesta de posibilitatea de a exercita o altă activitate, spre deosebire de salariatul care nu are inserată o astfel de clauză în contractul individual de muncă şi care poate cumula două sau mai multe funcţii, fără a-l prejudicia pe angajator.”[204]

Clauza de variabilitate

Prin clauza de variabilitate angajatorul este îndrituit să schimbe oricând pe parcursul executării contractului printr-un act unilateral oricare dintre elementele fundamentale ale conţinutului său (locul muncii, felul muncii, salariul, durata ş.a).

Ilegalitatea acestei clauze îşi are sorgintea în interdicţia pentru salariat de a ceda parţial sau total din drepturile sale (art.39 din Codul muncii).

Clauza prin care salariatul ar fi condiţionat să facă sau să nu facă parte, să se retragă sau nu dintr-o organizaţie sindicală

Pricipiul libertăţii sindicale este înscris la loc de frunte în toate documentele internaţionale referitoare la muncă şi salariaţi.

Libertatea sindicală priveşte fiecare salariat în parte făcând parte din categoria drepturilor şi libertăţilor fundamentale ale omului; dreptul de asociere, libertatea conştiinţei, libertatea de exprimare. Libertatea sindicală este una din formele de manifestare a libertăţii de asociere.

---

[204] **Ovidiu Macovei**, *op. cit.,* p. 340;

În legislaţia română cele mai importante izvoare ale libertăţii sindicale sunt Constituţia, Codul muncii şi Legea nr.54/2003.

În Constituţia României se regăsesc reglementări cu privire la libertatea sindicală (art.40 alin.(1)), iar art.9 prevede dreptul sindicatelor de a se constitui şi a-şi desfăşura activitatea în mod liber, potrivit statutelor lor în condiţiile legii pentru a contribui la apărarea drepturilor şi promovarea intereselor profesionale, economice şi sociale ale membrilor lor.

Codul muncii reglementează în art.39 alin.(1) lit. m) dreptul salariatului de a constitui sau de a adera la un sindicat.

Legea nr.54/2003 dezvoltă principiul libertăţii sindicale prevăzând: „sindicatele sunt independente faţă de organele de stat, faţă de partidele politice sau faţă de oricare alte organizatii."(art. 1 alin. (2).

Clauza prin care s-ar limita dreptul salariatului de a participa la grevă

Constituţia României recunoaşte dreptul la grevă ca un drept fundamental al salariaţilor din orice domeniu, în scopul ca ei să-şi poată asigura respectarea intereselor lor legitime.

„Dreptul la grevă este prin natura sa, atât un drept social – economic, cât şi un drept social politic…fiind apreciat în literatura de specialitate ca fiind corolarul logic al realizării efective a dreptului la negocieri colective, în absenţa căruia negocierea colectivă riscă să nu fie decât o literă moartă."[205]

Pentru ca exercitarea dreptului la grevă să fie considerat ca fiind făcută cu respectarea tuturor prevederilor legale aplicabile în materie, este necesar ca aceasta să îndeplineasca urmatoarele condiţii:

- să aibă un caracter profesional;
- să fie declarată cu respectarea prevederilor legale cu privire la parcurgerea obligatorie a procedurii de conciliere şi numai dacă conducerea unităţii a luat cunoştinţă de aceasta înainte cu 48 de ore;
- să fie îndeplinit numărul necesar de salariaţi care să adere în ceea ce priveşte hotărârea încetării colective a lucrului şi să ia sfârşit îndată ce această condiţie nu mai este întrunită.

În baza prevederilor legale, în nici o situaţie nu poate fi considerată drept valabilă, o clauză introdusă într-un contract individual de muncă ce ar avea drept efect restrângerea sau eliminarea exercitării dreptului la grevă al salariaţilor.

IV. Cumulul de funcţii

Cuvântul cumul provine din latinescul cumulus, care înseamnă în traducere grămadă.

---

[205] Idem, p. 347;

Potrivit *Dicţionarul explicativ al limbii române*[206], prin *funcţie* se înţelege activitatea administrativă pe care o persoană o prestează în mod regulat şi organizat, în schimbul unui salariu sau gradul pe care îl deţine o persoană într-o ierarhie administrativă.

Dicţionarul explicativ al limbii române explică înţelesul cuvântului de *cumul* prin deţinerea de către o persoană a mai multor funcţii, atribuţii, remunerate în acelaşi timp[207].

Prin *cumul de funcţii* se înţelege, *stricto sensu,* existenţa a două sau mai multe contracte individuale de muncă, în aceeaşi perioadă, al aceluiaşi salariat. *Lato sensu,* se înţelege existenţa concomitentă a mai multor contracte de muncă şi/sau contracte/convenţii civile a lucrărilor, de prestări servicii sau comerciale[208].

Potrivit art.35 alin.1 din Codul muncii *orice salariat are dreptul de a cumula mai multe funcţii, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea.*

Prin urmare, de regulă *cumulul de funcţii* este admis pentru toate categoriile de salariaţi, fără a ţine seama de natura sau calitatea angajatorilor, chiar şi la acelaşi angajator, prin încheierea cu acesta a unui alt contract de muncă, indiferent de natura activităţii desfăşurate.

Art.35 alin.2 din Codul muncii, prevede că de la regula amintită mai sus, există excepţie *situaţiile în care sunt prevăzute incompatibilităţi pentru cumul.* Acestea sunt de fapt, excepţii de la regulă şi *nu incompatibilităţi*[209].

În această privinţă amintim că există incompatibilităţi prevăzute de Constituţie, acestea fiind preluate în legi organice care stabilesc la rândul lor incompatibilităţi pentru: Preşedintele Românie, membrii Guvernului, membrii Curţii de Conturi, judecători, procurori, demnitari, funcţionari publici, profesii liberale, militari etc. De asemenea există incompatibilităţi prevăzute de Legea nr.161/2003 pentru: parlamentari, membrii Guvernului şi alte funcţii publice de autoritate din administraţia publică centrală şi locală, prefecţi şi subprefecţi, aleşii locali, funcţionarii publici, consilierii prezidenţiali şi consilierii de stat din Administraţia Prezidenţială.

În continuare prezentăm câteva exemple de incompatibilităţi privind cumulul de funcţii.

1. *Incompatibilităţi privind funcţionarii publici*

Regimul general al raporturilor juridice dintre funcţionarii publici şi autorităţile şi instituţiile publice din administraţia publică centrală şi locală este

---

[206] Publicat la Editura Universul Enciclopedic Bucureşti, 1998, p.404.
[207] **Alexandru Ţiclea,** *Dreptul Muncii,* curs universitar, Editura Rosetti, Bucureşti, 2004, p.224.
[208] *Idem.*
[209] *Ibidem*, p.224-225.

reglementat de Legea nr.188/1999[210]. Deşi, art.49 din această lege prevede că *funcţionarii publici au obligaţia să respecte întocmai regimul juridic al conflictului de interese şi al incompatibilităţilor stabilite potrivit legii*[211], totuşi nu se precizează care sunt categoriile de incompatibilităţi pentru funcţionarii publici. Interpretând art.43 pct.2 din Legea nr.188/1999, putem deducem că funcţia publică este incompatibilă cu calitatea de membru în organele de conducere ale partidelor politice. *Per a contrario,* înţelegem că funcţionarii publici pot fi membrii ai partidelor politice.

Coroborând dispoziţiile Legii nr.188/1999, cu dispoziţiile referitoare la incompatibilităţile funcţionarilor publici cuprinse în Legea nr.161/2003 şi cum nu putem admite că nu mai există incompatibilităţi pentru aceştia - aşa cum reiese din Statutul funcţionarilor publici - considerăm că, funcţionarilor publici le sunt aplicabile incompatibilităţile stabilite prin art.94-98 din Legea nr.161/2003 coroborate cu dispoziţiile art.42-48 din Statutul funcţionarilor publici. Astfel, calitatea de funcţionar public este incompatibilă cu orice altă funcţie publică decât cea în care a fost numit, precum şi cu funcţiile de demnitate publică.

Funcţionarii publici nu pot deţine alte funcţii şi nu pot desfăşura alte activităţi[212], remunerate sau neremunerate, după cum urmează:

a) în cadrul autorităţilor sau instituţiilor publice;

b) în cadrul cabinetului demnitarului, cu excepţia cazului în care funcţionarul public este suspendat din funcţia publica, în condiţiile legii, pe durata numirii sale;

c) în cadrul regiilor autonome, societăţilor comerciale ori în alte unităţi cu scop lucrativ din sectorul public;

De asemenea, funcţionarii publici care, în exercitarea funcţiei publice au desfăşurat activităţi de monitorizare şi control cu privire la societăţi comerciale, regii autonome sau alte unităţi cu scop lucrativ din sectorul public sau privat, în cadrul unei asociaţii familiale sau ca persoană fizică autorizată, nu pot să-şi desfăşoare activitatea şi nu pot acorda consultantă de specialitate la aceste societăţi timp de 3 ani după ieşirea din corpul funcţionarilor publici. Legea nu permite funcţionarilor publici să încheie contracte de mandat şi să fie mandatarii unor persoane pentru care să efectueze acte juridice în legătură cu funcţia publică pe care o exercită.

Conform art.95 din Legea nr.161/2003 nu sunt permise raporturi ierarhice directe în cazul în care funcţionarilor publici în cauză sunt soţi sau rude de gradul

---

[210] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.251 din 22 martie 2004, cu ultimele modificări şi completări aduse prin **Legea nr.284/2010 p**rivind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice.

[211]Art.65 alin.2 din Legea nr.188/1999 privind Statutul funcţionarilor publici prevede că: *încălcarea cu vinovăţie de către funcţionarii publici a îndatoririlor corespunzătoare funcţiei publice pe care o deţin şi a normelor de conduită profesională şi civică prevăzute de lege constituie abatere disciplinară şi atrage răspunderea disciplinară a acestora.*

[212] Art.94 alin.2 din Legea nr.161/2003.

I. Dispoziţiile anterioare se aplică şi în cazul în care şeful ierarhic direct are calitatea de demnitar. Funcţionarii publici pot exercita funcţii sau activităţi în domeniul didactic, al cercetării ştiinţifice şi al creaţiei literar-artistice[213].

Legea nu prevede însă, nici un fel de incompatibilităţi pentru funcţionarul public care candidează pentru o funcţie eligibilă sau pentru funcţionarul public care este numit într-o funcţie de demnitate publică. În aceste situaţii, raportul de seviciu al funcţionarului public se suspendă de drept. Art.81 alin.1 din Statutul funcţionarilor publici, care prevede suspendarea de drept a raportului de serviciu a funcţionarului public, se aplică şi în cazul în care funcţionarul public este încadrat la cabinetul unui demnitar, este desemnat de către autoritatea sau instituţia publică să desfăşoare activităţi în cadrul unor misiuni diplomatice ale României ori în cadrul unor organisme sau instituţii internaţionale, pentru perioada respectivă sau este desemnat de către autoritatea sau instituţia publică să desfăşoare activităţi în cadrul unor misiuni diplomatice ale României ori în cadrul unor organisme sau instituţii internaţionale, pentru perioada respectivă ori desfăşoară activitate sindicală pentru care este prevăzută suspendarea, în condiţiile legii.

2. Incompatibilităţi privind consilierii prezidenţiali şi consilierii de stat din Administraţia Prezidenţială

Conform legii, *consilierilor prezidenţiali şi consilierilor de atât din Administraţia Prezidenţială* li se aplică dispoziţiile art.72 din Legea nr.161/2003 şi regimul incompatibilităţilor prevăzut pentru miniştrii şi secretarii de stat[214].Aceştia pot exercita funcţii sau pot desfăşura activităţi în domeniul artistic, al cercetării ştiinţifice şi al creaţiei literar-artistice. (pct.2)

3. Incompatibilităţi privind corpul diplomatic şi consular al României

Calitatea de membru al Corpului diplomatic şi consular[215] este incompatibilă cu orice altă funcţie publică sau privată, cu excepţia funcţiilor didactice din cadrul instituţiilor de învăţământ universitar acreditate. Pe lângă incompatibilităţi, legea[216] prevede şi interdicţii:

a) să facă parte din partide politice;

---

[213] Art.96 din Legea nr.161/2003 privind unele masuri pentru asigurarea transparenţei în exercitarea demnităţilor publice, a funcţiilor publice şi în mediul de afaceri, prevenirea şi sancţionarea corupţiei.

[214] Art.100 pct.1 din Legea nr.161/2003 privind unele masuri pentru asigurarea transparenţei în exercitarea demnităţilor publice, a funcţiilor publice şi în mediul de afaceri, prevenirea şi sancţionarea corupţiei.

[215] Art.1 alin.1 din Legea nr.269/2003 *membrii Corpului diplomatic şi consular sunt, de regulă, diplomaţi de carieră şi au un statut socio-profesional specific, conferit de atribuţiile şi răspunderile ce le revin pentru înfăptuirea politicii externe a României, conform prevederilor prezentei legi.*

[216] Art.50 din Legea nr.269/2003 privind Statutul Corpului diplomatic şi consular (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.441 din 23 iunie 2003).

b) să desfăşoare propaganda prin orice alte mijloace sau alte activităţi în favoarea acestora ori a unui candidat independent pentru funcţii publice;

c) să solicite sau sa accepte, direct sau indirect, pentru ei sau pentru alţii, în considerarea funcţiei lor, avantaje materiale sau de altă natură care ar putea aduce atingere loialităţii, responsabilităţii şi prestigiului lor;

d) să efectueze, în perioada îndeplinirii misiunii în străinătate, direct, prin membrii de familie sau prin persoane interpuse, activităţi comerciale;

e) să deţină funcţii în regiile autonome, societăţile comerciale ori în alte unităţi cu scop lucrativ;

f) să declare sau să participe la greve, precum şi la mitinguri, demonstraţii, procesiuni sau orice alte întruniri cu caracter politic.

Aceste dispoziţii referitoare la interdicţii nu se aplică ministrului afacerilor externe, secretarilor de stat şi subsecretarilor de stat.

4. Incompatibilităţi privind notarii publici

Notarii publici sunt investiţi prin lege, să îndeplinească un serviciu de interes public, cu statutul unei funcţii autonome. Exercitare acestei profesii asigură persoanelor constatarea raporturilor juridice civile sau comerciale nelitigioase, precum şi exerciţiul drepturilor şi ocrotirea intereselor acestora.

În principiu, desfăşurarea unei activităţi salarizate este interzisă notarilor publici.

Prin lege[217] însă, exercitarea profesiei de notar public este incompatibilă cu:

a) desfăşurarea unei activităţi salarizate sau de executor judecătoresc, avocat ori consilier juridic, cu excepţia:

- activităţii didactice universitare;
- activităţii literare şi publicistice;
- calităţii de deputat sau senator ori a celei de consilier în consiliile judeţene sau locale, pe durata mandatului;
- calităţii de membru în organele de conducere sau în alte organisme ale Uniunii Naţionale a Notarilor Publici, Camerelor Notarilor Publici ori în alte organizaţii interne şi internaţionale la care Uniunea Naţională a Notarilor Publici şi Camerele Notarilor Publici sunt afiliate sau cu care colaborează;

b) desfăşurarea unor activităţi comerciale, direct sau prin persoane interpuse;

c) calitatea de asociat într-o societate în nume colectiv, de asociat comanditat în societăţile în comandită simplă sau pe acţiuni, administrator al unei societăţi cu răspundere limitată, preşedinte al unui consiliu de administraţie, membru al consiliului de conducere, director general sau director al unei societăţi pe acţiuni, administrator al unei societăţi civile.

---

[217] Art.36 din Legea nr.36/1995 privind notarii publici şi activitatea notarială (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.732 din 18 octombrie 2011).

5. Incompatibilităţiprivind avocaţii

Deşi este o profesie liberă şi independentă cu organizare şi funcţionare autonomă, legea[218] prevede pentru primirea în profesie şi pentru exercitarea acesteia, ca avocatul să nu se afle în vreunul din cazurile de incompatibilitate. Exercitarea profesiei de avocat este incompatibilă cu :

a) activitatea salarizată în cadrul altor profesii decât cea de avocat[219];

b) ocupaţiile care lezează demnitatea şi independenţa profesiei de avocat sau bunele moravuri;

c) exercitarea nemijlocită de fapte materiale de comerţ[220] (art.14).

Sunt incompatibile cu exercitarea profesiei de avocat:

a) calitatea de asociat într-o societate comercială în nume colectiv, calitatea de comanditat, într-o societate comercială în comandită simplă sau comandită pe acţiuni;

b) calitatea de administrator într-o societate comercială cu răspundere limitată sau într-o societate comercială în comandită pe acţiuni;

c) calitatea de preşedinte al consiliului de administraţie sau de membru al unei societăţi comerciale pe acţiuni.

Avocaţii pot totuşi, să desfăşoare activitate didactică universitară şi de cercetare de specialitate juridică ori activitate literară şi publicistică, pot ocupa funcţia de consilier în consiliile locale sau judeţene, pot fi senatori sau deputaţi, arbitri, mediatori sau conciliatori[221].

6. Incompatibilităţi privind contabilii şi contabilii autorizaţi

Potrivit Ordonanţei Guvernului nr.65/1994 privind organizarea activităţii de expertiză contabilă şi a contabililor autorizaţi[222] profesia de expert contabil şi cea de contabil autorizat nu poate fi desfăşurată decât de către anumite persoane care au această calitate. Prin *expert contabil* se înţelege persoana competentă profesional să verifice şi să aprecieze modul de organizare şi conducere a activităţii economico - financiare şi de contabilitate, de supraveghere a gestiunii societăţilor comerciale şi de verificare a bilanţului contabil şi a contului de profit şi pierderi. Expertul contabil poate organiza şi conduce contabilitatea societăţilor

---

[218] Art.14 din Legea nr.51/1995 privind organizarea şi exercitarea profesiei de avocat (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.113 din 6 martie 2001), modificată prin Legea nr.71/2011 pentru punrea în aplicare a Legii nr.287/2009 privind Codul civil.

[219] Această incompatibilitate operează pentru *avocatul*, care este sau devine salariat în afara profesiei. Incompatibilitatea nu se mai menţine, dacă avocatul este salarizat pentru activitatea depusă în cadrul unei dintre formele de exercitare a profesiei.

[220] Această incompatibilitate se referă la exercitarea nemijlocită de fapte materiale de comerţ iar aceste fapte, angajează personal numele avocatului sau în numele unui comerciant să se efectueze o operaţiune comercială care să angajeze răspunderea avocatului.

[221] Art.15 din Legea nr.51/1995.

[222] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.13 din 8 ianuarie 2008.

comerciale şi poate analiza, prin procedee specifice contabilităţii, situaţia economică, financiară şi fiscală a acestora. Atât expertul contabil cât şi contabilul autorizat îşi pot exercita activitatea în mod individual sau în societăţi comerciale de expertiză contabilă şi poate, deşi legea nu prevede expres, să cumuleze orice funcţie cu condiţia, ca prin cumul să nu se integreze cazurilor de incompatibilitate prevăzute la art.1 din Codul de Etică şi Deontologie. Aşadar, expertul contabil poate desfăşura o activitate independentă, liberală, conducându-se singur în propria sa afacere sau poate fi salariatul unei societăţi comerciale.

Calitatea de expert contabil şi de contabil autorizat este incompatibilă cu:

a) implicarea financiară, directă sau indirectă, în activităţile unui client[223];

b) implicarea profesionalismului contabil în activităţile unui client, în calitate de membru al executivului acestuia sau ca angajat sub controlul direcţiunii acestuia;

c) actele de comerţ sau slujbele asigurate în acelaşi timp cu exercitarea unei profesii liberale, care pot sfârşi prin conflicte de interese, sau care sunt prin natura lor incompatibile sau, în contradicţie cu exercitare liberală a profesiei contabile, sau care sunt incompatibile cu necesitatea de a păstra poziţia de independenţă, integritate şi obiectivitate a profesionistului contabil;

d) incidenţa relaţiilor familiale şi personale asupra independenţei profesionale;

Experţilor contabili şi contabililor autorizaţi le este interzis să desfăşoare activităţi de specialitate pentru agenţii economici sau pentru instituţiile la care sunt salarizaţi precum şi pentru cei cu care angajatorii lor sunt în raporturi contractuale ori se află în concurenţă. Totodată le este interzis să desfăşoare lucrări pentru agenţii economici, dacă sunt rude sau afini până la gradul IV inclusiv sau sunt soţi ai administratorului.

Cu excepţia condiţiei de independenţă profesională, lista incompatibilităţilor nu este limitativă şi orice membru al corpului este obligat, prin lege, să nu se afle într-o situaţie de natură a-i ştirbi independenţa profesională, obiectivitatea şi profesionalismul, chiar dacă nu se află sub incidenţa cazurilor de incompatibilitate enumerate mai sus şi prevăzute de Codul de Etică şi Deontologie.

Prin Decizia nr.164/2002[224] Curtea Constituţională a considerat că *interdicţiile şi incompatibilităţile prevăzute de lege pentru experţii contabili şi contabilii autorizaţi nu reprezintă încălcări ale art.41 din Constituţie*[225]*. Aceştia pot alege între un statut de liber profesionist - când trebuie să se supună*

[223] Ca de exemplu, acceptarea unor forme de salarizare, deţinerea de participaţii la capital, darea sau luarea cu împrumutul de bunuri, servicii sau bani, acordarea sau primirea de gajuri sau de cauţiuni de la sau pentru clienţii săi.
[224] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.495 din 10 iulie 2002.
[225] Art.41 din Constituţia României privind munca şi protecţia socială a muncii.

restricţiilor prevăzute de Statut şi cel de salariat - când nu-şi mai pot desfăşura activitatea de expert contabil sau de contabil autorizat, membru al unui corp profesional. Incompatibilităţile respective nu reprezintă o încălcare sau o restrângerea a dreptului fundamental la muncă ori a libertăţii de alegere a profesiei sau a locului de muncă, ci sunt destinate unei desfăşurări normale, independente şi corecte a unor profesii autorizate. Incompatibilităţi similare sunt prevăzute şi în alte acte normative - de exemplu, pentru avocaţi, notari, executori judecătoreşti. Aceste restricţii, prevăzute prin lege, sunt doar condiţii pentru cei care vor acceadă la statutul unui expert contabil sau contabil autorizat, ca şi cele de studii sau de vechime, iar o nu o restrângere a unor drepturi constituţionale.

7. Incompatibilităţi privind personalul vamal, funcţionari publici

Funcţionarii publici din cadrul Autorităţii Naţionale a Vămilor se află în conflict de interese în situaţiile expres stabilite prin Legea nr.161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenţei în exercitarea demnităţilor publice, a funcţiilor publice şi în mediul de afaceri, prevenirea şi sancţionarea corupţiei, cu modificările şi completările ulterioare, precum şi ori de câte ori au de îndeplinit următoarele operaţiuni vamale pentru persoanele nominalizate în art.79 alin.1 din Legea nr.161/2003, cu modificările şi completările ulterioare: controlul vamal al mărfurilor, verificarea existenţei şi autenticităţii documentelor; controlul vamal ulterior al documentelor; controlul vamal al mijloacelor de transport; controlul vamal al bagajelor şi al altor mărfuri transportate sau aflate asupra persoanelor; efectuarea de anchete administrative şi alte acţiuni similare[226].

Exercitarea funcţiilor publice de execuţie sau de conducere în cadrul Autorităţii Naţionale a Vămilor este incompatibilă cu funcţiile, activităţile şi raporturile ierarhice stabilite în art.94 şi 95 din Legea nr.161/2003, precum şi cu îndeplinirea atribuţiilor prevăzute pentru activitatea de comisionar în vamă.

8.Incompatibilităţi privind cadrele militare

Ofiţerii, maiştrii militari şi subofiţerii în activitate au obligaţia de a nu efectua activităţi care contravin demnităţii, prestigiului şi normelor de comportare ce decurg din calitatea lor de cadre militare. Acestora le este interzisă exercitarea următoarelor drepturi:

a) să facă parte din partide, formaţiuni sau organizaţii politice ori să desfăşoare propagandă prin orice mijloace sau alte activităţi în favoarea acestora ori a unui candidat independent pentru funcţii publice;

b) să candideze pentru a fi alese în administraţia publică locală şi în Parlamentul României, precum şi în funcţia de Preşedinte al României;

---

[226] Art.32 din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr.10/2004 privind Statutul personalului vamal.

c) să declare sau să participe la grevă[227].

De asemenea, ofiţerilor, maiştrilor militari şi subofiţerilor, în activitate le este interzis:

a) să îndeplinească alte funcţii decât cele în care sunt încadrate, cu excepţia cumulului prevăzut de lege, în condiţiile stabilite prin ordin al ministrului apărării naţionale;

b) să fie asociat unic ori să participe direct la administrarea sau conducerea unor organizaţii ori societăţi comerciale, cu excepţia celor numite în consiliile de administraţie ale regiilor autonome şi societăţilor comerciale din subordinea Ministerului Apărării Naţionale, din cadrul industriei de apărare sau în legătură cu aceasta[228].

9. Incompatibilităţi privind magistraţii

Magistraţilor le este interzis[229]:

a) să desfăşoare activităţi comerciale, direct sau prin persoane interpuse;

b) să desfăşoare activităţi de arbitraj în litigii civile, comerciale sau de altă natură;

c) să aibă calitatea de asociat sau de membru în organele de conducere, administrare sau control la societăţi civile, societăţi comerciale, inclusiv bănci sau alte instituţii de credit, societăţi de asigurare ori financiare, companii naţionale, societăţi naţionale sau regii autonome;

d) să aibă calitatea de membru al unui grup de interes economic.

Având în vedere specificul activităţii pe care o desfăşoară, magistraţilor nu le este permis să se subordoneze scopurilor şi doctrinelor politice, nu pot să facă parte din partide sau formaţiuni politice şi nici să desfăşoare activităţi cu caracter politic. Ei sunt obligaţi ca în exercitarea atribuţiilor să se abţină de la exprimarea sau manifestarea, în orice mod, a convingerilor lor politice[230].

Magistraţii nu îşi pot exprima public opinia cu privire la procese aflate în curs de desfăşurare sau asupra unor cauze cu care a fost sesizat parchetul, nu le este permis să comenteze sau să justifice în presă ori în emisiuni audiovizuale hotărârile sau soluţiile date în dosarele rezolvate de ei, magistraţii nu pot să dea consultaţii scrise sau verbale în probleme litigioase, chiar dacă procesele respective sunt pe rolul altor instanţe sau parchete decât acelea în cadrul cărora îşi exercită funcţia şi nu pot îndeplini orice altă activitate care, potrivit legii, se realizează de avocat. Şi totuşi legea permite magistraţilor să pledeze, în condiţiile

---

[227] Art.28 din Legea nr.80/1995privind Statutul cadrelor militare.

[228] Art.30 din Legea nr.80/1995.

[229] Art.7 din Legea nr.303/2004 privind statutul judecătorilor şi procurorilor, republicată în Monitorul Oficial al României nr.826 din 13 septembrie 2005 cu modificările şi completările ulterioare.

[230] Art.8 din Legea nr.303/2004, republicată privind statutul judecătorilor şi procurorilor.

prevăzute de lege, numai în cauzele lor personale, ale ascendenţilor şi descendenţilor, ale soţilor, precum şi ale persoanelor puse sub tutela sau curatela lor. Chiar şi în asemenea situaţii, magistraţilor nu le este îngăduit să se folosească de calitatea pe care o au pentru a influenţa soluţia instanţei de judecată sau a parchetului şi trebuie să evite a se crea aparenţa că ar putea influenţa în orice fel soluţia[231].

V. Tichetele de masă

Tichetele de masă reprezintă o alocaţie individuală de hrană, suportată integral pe costuri de angajatori[232]. Au dreptul la tichete de masă salariaţii în cadrul societăţilor comerciale, regiilor autonome şi din sectorul bugetar, precum şi din cadrul unităţilor cooperatiste şi celorlalte persoane juridice sau fizice care încadrează personal prin încheierea unui contract individual de muncă. Unităţile emitente desfăşoară această activitate numai pe baza autorizaţiei de funcţionare, acordată de Ministerul Finanţelor Publice.

Tichetele se acordă în condiţiile stabilite prin contractele colective de muncă, în urma negocierii dintre angajatori şi organizaţiile sindicale legal constituite sau cu reprezentanţii salariaţilor, după caz. Sumele corespunzătoare tichetelor de masă nu sunt scutite de plata impozitului pe venitul sub formă de salariu[233].

Salariatul poate utiliza, lunar, un număr de tichete de masă cel mult egal cu numărul de zile în care este prezent la lucru. Ele pot fi utilizate numai pentru achitarea unei mese sau pentru achiziţionarea de produse alimentare. Salariatul poate utiliza într-o zi, maximum două tichete de masă. În cazul în care activitatea se desfăşoară la puncte de lucru situate în afara localităţilor, iar aprovizionarea cu produse alimentare nu se poate face zilnic, salariatul poate utiliza numărul de tichete de masă corespunzător perioadei în care se află la punctul de lucru respectiv.

Se interzice salariatului:

a) utilizarea tichetelor de masă pentru achiziţionarea altor produse decât cele alimentare;

b) primirea unui rest de bani la tichetul de masă, în cazul în care suma corespunzătoare produselor alimentare solicitate este mai mică decât valoarea nominală a tichetului de masă;

c) comercializarea tichetelor de masă în schimbul unor sume de bani;

d) utilizarea unui număr de tichete de masă mai mare decât numărul de zile lucrate.

---

[231] Art.9 din Legea nr.303/2004 , republicată privind statutul judecătorilor şi procurorilor..

[232] **Alexandru Ţiclea,** *op. cit.,* 2004, p.250

[233] Legea nr.142/1998 privind acordarea tichetelor de masă (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.260 din 13 iulie 1998) cu modificările şi completările ulterioare.

Faptele menţionate mai sus constituie contravenţii în temeiul art.10 din Legea nr.142/1998 privind acordarea tichetelor de masă.

VI. Executarea contractului individual de muncă

Caracterul obligatoriu al contractului individual de muncă are la bază principiul consacrat de dispoziţiile art.1270 N.C.C., conform căruia Contractul valabil încheiat are putere de lege între părţile contractante.

Din conţinutul contractului individual de muncă rezultă două părţi ale acestuia, partea legală şi partea convenţională, care determină obligativitatea contractului legal încheiat, părţile trebuind cu bună ştiinţă să-şi exercite drepturile şi obligaţiile asumate prin încheierea contractului de muncă. Obligativitatea contractului individual de muncă prezintă o deosebită însemnătate, nu numai pentru raporturile dintre cele două părţi, dar şi pentru certitudinea şi eficienţa raporturilor juridice de muncă. Ea decurge nu doar din voinţele individuale ale părţilor contractante, ci constituie un adevărat imperativ social; dispoziţiile legale impun respectarea strictă a contractelor încheiate, iar societatea, în întregul său, impune o anumită securitate şi ordine juridică.

Executarea contractului individual de muncă, de la încheierea până la încetarea sa, pune în joc un ansamblu complex de reguli juridice. Relaţia de muncă este caracterizată de mecanismul contractual, de schimbul sinalagmatic de prestaţii reciproce dintre contractanţi: interdependenţa obligaţiei salariatului de a presta munca şi cea a angajatorului de a remunera munca. Această simetrie juridică nu este aptă, prin ea însăşi, să explice ansamblul regulilor aplicabile relaţiei de muncă. Dispoziţiile legale încadrează câmpul contractual într-un statut al salariatului, care pune accentul pe subordonarea acestuia, dar, totodată şi pe protecţia drepturilor şi libertăţilor sale.

Dispoziţiile art.37 şi 38 Codul muncii prevăd că:

– drepturile şi obligaţiile privind relaţiile de muncă dintre angajator şi salariat se stabilesc potrivit legii, prin negociere, în cadrul contractelor colective de muncă şi al contractelor individuale de muncă;

– salariaţii nu pot renunţa la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege. Orice tranzacţie prin care se urmăreşte renunţarea la drepturile recunoscute de lege salariaţilor sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.

Angajatorului care beneficiază de munca salariatului îi revine sarcina de organizare a muncii, atât în plan general la nivel de unitate, cât şi în plan individual specific fiecărui loc de muncă.

Drepturile şi obligaţiile salariaţilor. Calitatea de salariat dobândită prin încheierea unui contract individual de muncă îi conferă acestuia un ansamblu de drepturi şi obligaţii reglementate prin Codul muncii şi pentru diferite categorii de

personal (funcţionari publici, magistraţi, personal didactic, medici etc.) , prin statute profesionale sau disciplinare.

Drepturile şi obligaţiile salariaţilor sunt reglementate cu caracter general prin dispoziţia art.39 Codul muncii, după cum urmează:

Drepturi ale salariaţilor:

a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;

b) dreptul la repaus zilnic şi săptămânal[234];

c) dreptul la concediu de odihnă anual;

d) dreptul la egalitate de şanse şi de tratament;

e) dreptul la demnitate în muncă;

f) dreptul la sănătate şi securitate în muncă[235];

g) dreptul de acces la formarea profesională;

h) dreptul la informare şi consultare[236];

i) dreptul de a lua parte la determinarea şi ameliorarea condiţiilor de muncă şi a mediului de muncă;

j) dreptul la protecţie în caz de concediere;

k) dreptul la negociere colectivă şi individuală;

l) dreptul de a participa la acţiuni colective;

m) dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat.

n) alte drepturi prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.

Obligaţii ale salariaţilor:

a) obligaţia de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuţiile ce îi revin conform fişei postului;

b) obligaţia de a respecta disciplina muncii;

c) obligaţia de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum şi în contractul individual de muncă;

d) obligaţia de fidelitate faţă de angajator în executarea atribuţiilor de serviciu;

e) obligaţia de a respecta măsurile de sănătate şi securitate a muncii în unitate;

f) obligaţia de a respecta secretul de serviciu.

---

[234] Constituţia europeană prevede că orice lucrător are dreptul la o limitare a duratei maxime de lucru şi la perioade de repaus zilnic şi săptămânal, precum şi la o perioadă anuală de concediu cu plată.

[235] Potrivit Constituţiei europene, orice lucrător are dreptul la condiţii de lucru care să respecte sănătatea, securitatea şi demnitatea sa.

[236] Constituţia europeană dispune expres că lucrătorilor sau reprezentanţilor acestora li se garantează, la nivelele corespunzătoare, o informare şi o consultare în timp util, în cazurile şi condiţiile prevăzute de dreptul Uniunii, de legislaţiile şi de practicile naţionale

g) alte obligaţii prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.

Drepturile angajatorului. Dispoziţiile art.40 Codul muncii, tot cu caracter general, consacră în principal în favoarea angajatorilor următoarele drepturi:

a) să stabilească organizarea şi funcţionarea unităţii;

b) să stabilească atribuţiile corespunzătoare pentru fiecare salariat, în condiţiile legii;

c) să dea dispoziţii cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalităţii lor;

d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;

e) să constate săvârşirea abaterilor disciplinare şi să aplice sancţiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil şi regulamentului intern.

f) să stabilească obiectivele de performanţă individuală, precum şi criteriile de evaluare a realizării acestora.

Obligaţiile angajatorului. Sub aspectul obligaţiilor angajatorului, acestuia îi revin în principal următoarele:

a) să informeze salariaţii asupra condiţiilor de muncă şi asupra elementelor care privesc desfăşurarea relaţiilor de muncă;

b) să asigure permanent condiţiile tehnice şi organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă şi condiţiile corespunzătoare de muncă;

c) să acorde salariaţilor toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil şi din contractele individuale de muncă;

d) să comunice periodic salariaţilor situaţia economică şi financiară a unităţii cu excepţia informaţiilor sensibile sau secrete, care, prin divulgare, sunt de natură să prejudicieze activitatea unităţii. Periodicitatea comunicărilor se stabileşte prin negociere în contractul colectiv de muncă aplicabil;

e) să se consulte cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanţii salariaţilor în privinţa deciziilor susceptibile să afecteze substanţial drepturile şi interesele acestora;

f) să plătească toate contribuţiile şi impozitele aflate în sarcina sa, precum şi să reţină şi să vireze contribuţiile şi impozitele datorate de salariaţi, în condiţiile legii;

g) să înfiinţeze registrul general de evidenţă a salariaţilor şi să opereze înregistrările prevăzute de lege;

Registrul menţionat se întocmeşte pe formular tipizat şi cuprinde următoarele rubrici:

– numărul contractului individual de muncă;

– numele şi prenumele salariatului;

– datele de identificare a salariatului;

– data încheierii contractului individual de muncă;
– data începerii activităţii;
– durata contractului individual de muncă;
– durata muncii (ore/zi) ;
– durata perioadei de probă;
– locul de muncă;
– ocupaţia (funcţia sau meseria) cu menţionarea şi a codului ocupaţiei respective prevăzut în C.O.R;
– salariul de bază;
– modificarea şi suspendarea contractului;
– data încetării acestui contract şi temeiul legal al încetării;
– numele, prenumele şi semnătura persoanei care face înscrierea.

Înainte de a se trece la completarea lui, registrul se va înregistra la autoritatea publică competentă –Inspectoratul de muncă- în a cărei rază teritorială se află sediul, respectiv domiciliul angajatorului. Au competenţa înfiinţării şi înregistrării registrelor şi unităţile fără personalitate juridică pe baza delegării acordate. Nu au obligaţia înfiinţării registrului misiunile diplomatice, oficiile consulare străine cu sediul în România, precum şi reprezentanţele din ţara noastră ale persoanelor juridice privind perioadele în care contractele încheiate cu cetăţenii români se înregistrează la inspectoratul teritorial de muncă al municipiului Bucureşti. Angajatorul este obligat să completeze dosarul personal al salariatului, care va trebui să cuprindă cel puţin: actele necesare angajării, contractul individual de muncă, actele adiţionale şi celelalte acte referitoare la executarea, modificarea, suspendarea şi încetarea contractului individual de muncă, precum şi orice alte documente care certifică legalitatea şi corectitudinea completărilor în registru .

În cazul încetării angajatorului, registrul se depune la Inspectoratul de muncă în a cărei rază teritorială se află sediul sau domiciliul acestuia, după caz, deci şa aceeaşi autoritate unde a fost înregistrat.

h) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;

i) să asigure confidenţialitatea datelor cu caracter personal ale salariaţilor.

Drepturile şi obligaţiile angajatorului nu au un caracter limitativ, ele putând rezulta din contractul colectiv de muncă la nivel naţional, de ramură sau instituţie (agent economic) , precum şi din alte acte normative (ex. Legea nr.142/1998 privind acordarea tichetelor de masă de către angajatori etc.).

VII. Suspendarea contractului individual de muncă

Cu ocazia executării contractului individual de muncă pot interveni o serie de situaţii (împrejurări) prevăzute chiar la legislaţia muncii care să împiedice desfăşurarea muncii cu caracter temporar şi implicit să limiteze înfăptuirea

obiectului contractului sub aspectul clauzelor conţinute în contract. Evident că este vorba despre principalele efecte ale contractului, prestarea muncii şi salarizarea ei. Suspendarea contractului de muncă este în realitate o suspendare a principalelor sale efecte – prestarea muncii şi plata acesteia – ce se manifestă printr-o încetare temporară a traducerii lor în viaţă. Ea se deosebeşte de desfacerea contractului de muncă, care face să înceteze toate efectele acestui contract.

Suspendarea contractului de muncă reprezintă un rezultat determinat de aplicarea şi funcţionarea a două principii fundamentale din dreptul muncii şi anume:

– stabilirea raporturilor de muncă, care impune ca necesitate menţinerea în fiinţă a contractului;

– caracterul său sinalagmatic şi cu prestaţii succesive, care obligă ca, atunci când o parte încetează în mod trecător executarea obligaţiilor asumate, cealaltă să procedeze în mod simetric la sistarea temporară a îndatoririlor sale. Deoarece contractul de muncă face parte din categoria celor cu executare succesivă, când va exista o discontinuitate temporară în îndeplinirea prestărilor prin care, în mod normal, se realizează însuşi obiectul acestuia de către persoana încadrată în muncă, vom asista şi la încetarea temporară a prestărilor corelative din partea unităţii. În realitate, în cazul de faţă are loc suspendarea unor efecte ale contractului de muncă. Dat fiind însă caracterul său sinalagmatic şi cu prestaţii succesive, suspendarea efectelor contractelor de muncă de către ambele părţi reprezintă o veritabilă suspendare a acestuia.

Pentru ca neîndeplinirea prestaţiilor de către persoana încadrată să aducă la suspendarea contractului şi nu la încetarea acestuia, este neapărat necesar ca neexecutarea să fie temporară (trecătoare) şi să nu aibă caracter culpabil. În cazul când această dublă condiţie nu este îndeplinită, contractul de muncă nu va fi suspendat şi se va trece la concedierea salariatului.

Pentru definirea exactă a noţiunii de suspendare, menţionăm că nu în toate cazurile în care salariatul nu prestează muncă este vorba de suspendarea contractului. Astfel, prin însăşi natura ei, prestarea muncii este discontinuă, perioadele de muncă alternând cu cele de odihnă. Dar nici repausul de la o zi la alta, ori cel de la sfârşitul săptămânii, nici cel din sărbătorile legale sau perioada în care salariatul se află în concediu de odihnă nu pot fi considerate ca suspendări ale contractului de muncă. Acestea sunt întreruperi fireşti ale muncii pentru ca salariatul să-şi poată reface forţa de muncă şi ţin de însuşi specificul contractului de muncă.

Potrivit art.49 alin.6 coroborat cu alin.5 al aceluiaşi text legal, în cazul suspendării contractului individual de muncă se suspendă toate termenele care au legătură cu încheierea, modificarea, executarea sau încetarea contractului

individual de muncă, cu excepţia situaţiilor în care contractul individual de muncă încetează de drept, situaţie în care cauza de încetare de drept va prevala.

Sediul materiei suspendării contractului individual de muncă îl reprezintă dispoziţiile de principiu cuprinse în art.49-54 Codul muncii.

Cazurile prevăzute de dispoziţia art.49 Codul muncii sunt:

a. suspendarea de drept;

b. suspendarea prin acordul părţilor;

c. suspendarea prin act unilateral al unei părţi.

Principalul efect al suspendării contractului individual de muncă prevăzut de dispoziţia art.49, p. 2 Codul muncii îl reprezintă prestarea muncii de către salariat şi efectuarea plăţii drepturilor de natură salarială de către angajator.

Pe durata suspendării pot continua să existe alte drepturi şi obligaţii, altele decât prestarea muncii şi salarizarea ei, dacă prin legi speciale, prin contractele colective de muncă la nivel naţional, ramură sau unitate sau prin regulamentele de ordine interioară nu se dispune astfel.

a. Suspendarea de drept a contractului individual de muncă. Suspendarea de drept a contractului individual de muncă prevăzută de dispoziţia art.50 Codul muncii se referă la următoarele situaţii:

Concediul de maternitate reprezintă concediul pentru sarcină şi lăuzie, care se acordă mamei şi are caracter de concediu medical;

Concediul pentru incapacitate temporară de muncă. Contractul de muncă se suspendă pe perioada în care salariatul se află în incapacitate temporară de muncă, datorită unei boli obişnuite sau profesionale, ori a unui accident de muncă sau în afara muncii. În astfel de situaţii, persoana încadrată este în imposibilitate să presteze muncă din motive independente de voinţa sa, ceea ce determină şi neplata salariului pe întreaga perioadă a incapacităţii. Salariatul va fi totuşi îndreptăţit să primească o indemnizaţie pentru incapacitate temporară de muncă.

Suspendarea contractului de muncă durează până la însănătoşirea salariatului, până la redobândirea de către acesta a capacităţii de muncă. Pe timpul cât angajaţii sunt în incapacitate de muncă, în calitatea lor de asiguraţi, beneficiază de concediu medical şi de indemnizaţie pentru incapacitatea temporară de muncă printr-un certificat medical, eliberat conform reglementărilor în vigoare. În cazul bolilor profesionale sau accidentelor de muncă, certificatul medical se vizează în mod obligatoriu, prin grija angajatorului, de către Inspectoratul de Sănătate Publică, respectiv de inspectoratul teritorial de muncă în raza căruia se află sediul angajatorului sau domiciliul asiguratului. Şomerii aflaţi la cursuri de calificare, recalificare, perfecţionare sau, după caz, la alte forme de pregătire profesională, organizate potrivit legii, care, datorită accidentelor survenite în timpul şi din cauza practicii profesionale, suportă o incapacitate temporară de muncă mai mare de 3 zile beneficiază de aceleaşi prevederi ca şi ceilalţi asiguraţi privind accidentul de muncă.

Carantina reprezintă o măsură de prevenire a unor boli contagioase şi constă în interzicerea continuării activităţii care face obiectul contractului individual de muncă din cauza unei boli contagioase, pe durata stabilită prin certificatul eliberat de inspectoratul de sănătate publică.

Exercitarea unei funcţii în cadrul unei autorităţi executive, legislative ori judecătoreşti, pe toată durata mandatului, dacă legea nu prevede altfel. În această situaţie putem invoca mai multe categorii de personal, respectiv deputaţi şi senatori, primari şi viceprimari etc.

Îndeplinirea unor funcţii de conducere salarizate de sindicate. Legea sindicatelor nr.54 din 24 ianuarie 2003 reglementează prin dispoziţia art.11 alin.1 un caz distinct de suspendare de drept a contractului de muncă; este situaţia persoanelor din organele de conducere salarizate de sindicate. Pe perioada cât îşi îndeplinesc mandatul cu care au fost învestite, acestor persoane li se suspendă (de drept) contractul de muncă.

Conform acestui text, persoana în cauză îşi păstrează funcţia şi locul de muncă anterior, precum şi vechimea în muncă, respectiv în specialitate sau în funcţia publică

deţinută în condiţiile legii; pe postul acesteia poate fi încadrată o altă persoană numai cu contract de muncă pe durată determinată. La revenirea pe post (după încetarea funcţiei sindicale) se va asigura un salariu care nu poate fi mai mic decât cel ce putea fi obţinut în condiţiile de continuitate pe post (art.110 alin.2).

Forţa majoră. Aceasta consta în anumite evenimente imprevizibile şi insurmontabile care determină imposibilitatea executării contractului individual de muncă:

Arestarea preventivă. În cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condiţiile Codului de procedură penală, contractul său individual de muncă va fi suspendat, până la încetarea arestării, clasarea sau scoaterea de sub urmărire penală.

De la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizaţiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei. Salariatul are la dispoziţie un termen de 6 luni pentru reînnoirea avizelor, autorizaţiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei, astfel că perioada maximă de suspendare a contractului este de 6 luni. Nerespectarea acestei prevederi legale este sancţionată cu încetarea de drept contractului individual de muncă.

Alte cazuri de suspendare a contractului individual de muncă, expres prevăzute de lege. În continuare menţionăm câteva din aceste cazuri:

– potrivit Ordonanţa Guvernului nr.22/1999 privind administrarea porturilor şi serviciilor în porturi, muncitorii care exced numărul celor solicitaţi de operatorii portuari, pentru prestări de servicii, se constituie în personal de rezervă. Pe această perioadă, ei primesc o indemnizaţie lunară impozabilă, proporţional cu timpul nelucrat, al cărei cuantum nu poate depăşi 75% din salariul de bază brut;

– asistentul maternal profesionist este reglementat de Hotărârea Guvernului nr.679/2003 privind condiţiile de obţinere a atestatului, procedura de atestare şi statutul asistentului maternal[237]. Potrivit dispoziţiilor acestui act normativ, asistentul maternal profesionist este persoana fizică, atestată în condiţiile prezentei hotărâri, care asigură prin activitatea pe care o desfăşoară la domiciliul său creşterea, îngrijirea şi educarea necesare dezvoltării armonioase a copiilor pe care îi primeşte în plasament sau în încredinţare (art.1). Activitatea acestuia se desfăşoară în baza unui contract individual de muncă, încheiat cu serviciul public specializat pentru protecţia copilului sau cu organismul privat autorizat care le supraveghează activitatea, pe perioada de valabilitate a atestatului (art.8 alin.1). Acest contract se suspendă în cazurile prevăzute de legislaţia muncii, precum şi în cazul suspendării, retragerii sau încetării atestatului de asistent maternal profesionist.

- existenţa acţiunii penale împotriva unui magistrat. În conformitate cu dispoziţiile Legii nr.303/2004 privind statutul magistraţilor, în situaţia în care împotriva unui magistrat se pune în mişcare acţiunea penală (având sau nu legătură cu munca sa) , acesta va fi suspendat de drept din funcţie până la rămânerea definitivă a hotărârii (art.60).

- acţiunea în justiţie împotriva directorilor executivi ai societăţilor comerciale. Potrivit art.150, alin.5 din Legea nr.31/1990 privind societăţile comerciale, dacă adunarea generală a societăţii comerciale pe acţiuni a hotărât şi s-a pornit o acţiune în justiţie împotriva directorilor executivi, contractul de muncă se suspendă de drept până la rămânerea definitivă a sentinţei.

b. Suspendarea contractului individual de muncă prin acordul părţilor. Suspendarea prin acordul părţilor, în următoarele cazuri:

– concediu fără plată pentru studii;

– concediu pentru interese personale.

c. Suspendarea contractului individual de muncă prin act unilateral al uneia dintre părţi poate avea loc: din iniţiativa salariatului şi din iniţiativa angajatorului.

c^1. Suspendarea contractului individual de muncă din iniţiativa salariatului. Suspendarea contractului individual de muncă din iniţiativa salariatului are loc în următoarele situaţii:

– **concediul pentru creşterea copilului** în vârstă de până la doi ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la vârsta de 3 ani şi **concediul pentru îngrijirea copilului bolnav în** vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecţiuni intercurente până la împlinirea vârstei de 18 ani.

În aceste două situaţii salariaţilor le este recunoscută vechimea în muncă.

[237] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.443 din 23 iunie 2003

Pe timpul cât angajaţii sunt în această situaţie au dreptul la indemnizaţie pentru creşterea copilului până la împlinirea vârstei de doi ani şi, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani, respectiv indemnizaţie pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani, iar în cazul copilului cu handicap, pentru afecţiunile intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani. Indemnizaţiile acordate se suportă integral din bugetul asigurărilor sociale de stat. De aceleaşi drepturi beneficiază şi asiguratul care, în condiţiile legii, a adoptat, a fost numit tutore, căruia i s-au încredinţat copii spre creştere sau în plasament familial. Indemnizaţia pentru creşterea copilului până la împlinirea vârstei de doi ani se acordă, la cerere, pe baza livretului de familie; indemnizaţia pentru creşterea copilului cu handicap până la împlinirea vârstei de 3 ani se acordă, la cerere, pe baza livretului de familie şi a certificatului de persoană cu handicap, emise în condiţiile legii. Indemnizaţia pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau a copilului cu handicap cu afecţiuni intercurente până la împlinirea vârstei de 18 ani se acordă pe baza certificatului de concediu medical eliberat de medicul de familie şi a certificatului pentru handicap emis, în condiţiile legii, după caz;

Durata de acordare a indemnizaţiei de îngrijire este de 14 zile calendaristice pe an pentru un copil, cu excepţia situaţiilor în care copilul contractează boli contagioase, este imobilizat în aparat gipsat sau este supus unor intervenţii chirurgicale; durata concediului medical în aceste situaţii va fi stabilită de medicul de familie.

– **concediul paternal** este reglementat de Legea nr.210/1999[238];

– **concediul pentru formare profesională**, reglementat prin dispoziţia art.154- 158 din Codul muncii, dar şi prin contractul colectiv de muncă aplicabil;

– **exercitarea unor funcţii elective** în cadrul organismelor profesionale constituită la nivel central sau local pe toată durata mandatului;

– **participarea la grevă**; din definiţia grevei, prevăzută de dispoziţia art.181 din Legea nr.62/2011 a dialogului social, aceasta este *orice formă de încetare colectivă şi voluntară a lucrului într-o unitate*. Intervalul de timp cât participă la grevă este considerat ca fiind vechime în muncă;

– în condiţiile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, contractul individual de muncă sau ale regulamentului intern, contractul individual de muncă poate fi suspendat şi în situaţia **absenţelor nemotivate** ale salariatului.

c^2. Suspendarea contractului individual de muncă din iniţiativa angajatorului. Suspendarea contractului individual de muncă din iniţiativa

[238] Publicată în Monitorul Oficial al României Partea I, nr.20 din 31 de cembrie 1999

angajatorului prevăzută de dispoziţiile art.52 Codul muncii vizează următoarele situaţii:

– pe durata **cercetării disciplinare prealabile** în condiţiile dispoziţiei art.251 şi 252 Codul muncii, adică pe un termen de maxim 30 de zile de la data luării la cunoştinţă de săvârşirea abaterii disciplinare;

– în cazul în care **angajatorul a formulat plângerea penală împotriva salariatului** pentru o serie de fapte penale în legătură cu munca sau a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcţia deţinută, conform statutelor profesionale şi disciplinare, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătoreşti.

În aceeaşi situaţie, dacă se constată nevinovăţia celui în cauză, salariatul îşi reia activitatea şi i se va plăti o despăgubire egală cu salariul şi celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării;

– în cazul **întreruperii sau reducerii temporare a activităţii**, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare. Pe durata întreruperii temporare, salariaţii se vor afla la dispoziţia angajatorului, acesta având dreptul oricând să dispună reînceperea activităţii. În cazul reducerii temporare a activităţii angajatorului pentru o perioadă mai mare de 30 de zile lucrătoare, angajatorul va avea posibilitatea reducerii programului de lucru de 5 zile lucrătoare la 4 zile pe săptămână, cu reducerea corespunzătoare a salariului până la remedierea situaţiei care a cauzat reducerea programului, după consultarea prealabilă a sindicatului reprezentativ de la nivelul unităţii sau a reprezentanţilor salariaţilor, după caz. În ceea ce priveşte salariaţii implicaţi în activitatea redusă sau întreruptă, care nu mai desfăşoară activităţi, aceştia beneficiază de o indemnizaţie, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat.

– **detaşarea** în condiţiile dispoziţiei art.45-47 Codul muncii, situaţie în care raportul de muncă cu unitatea care a dispus detaşarea se suspendă. Această perioadă reprezintă vechime în muncă.

– pe durata **suspendării** de către autorităţile competente a **avizelor, autorizaţiilor sau atestărilor** necesare pentru exercitarea profesiilor.

Aşa cum am menţionat, suspendarea contractului de muncă constituie, în realitate, o **suspendare a efectelor sale principale**. În cele mai multe situaţii însă, salariatul nu este lipsit de venituri, ci primeşte diferite indemnizaţii (de pildă, în caz de incapacitate temporară de muncă, de concediu de maternitate) , sau chiar salariu, dar de la o altă unitate (de exemplu, în cazul detaşării, al îndeplinirii unei funcţii de conducere în sindicate etc.). Sunt şi situaţii în care cel în cauză beneficiază de despăgubiri. Este situaţia constatării nevinovăţiei salariatului al cărui contract individual de muncă a fost suspendat din iniţiativa angajatorului pe durata cercetării disciplinare prealabile sau în cazul formulării unei plângeri

penale împotriva sa, respectiv trimiterii în judecată pentru fapte panele incompatibile cu funcţia deţinută. În temeiul normelor şi principiilor răspunderii civile contractuale, salariatul aflat într-o atare situaţie are dreptul la o despăgubire egală cu salariul şi celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada raporturilor sale juridice de muncă.

Un alt efect al suspendării contractului de muncă priveşte vechimea în muncă. Dacă în unde cazuri, perioada de suspendare nu constituie vechime în muncă (executarea pedepsei la locul de muncă, absenţele nemotivate etc.) , în alte cazuri persoanele suspendate beneficiază de vechime, de exemplu, în timpul serviciul militar în termen, de concentrare sau mobilizare, în perioada concediului pentru creşterea copilului în vârstă de până la doi (trei) ani, a detaşării, cea în care salariatul nu a prestat muncă din cauza unităţii etc.

La încetarea suspendării, salariatul are obligaţia de a se prezenta la locul de muncă pentru a-şi relua activitatea, iar angajatorul are obligaţia de a-l reprimi. Nerespectarea acestor obligaţii poate atrage răspunderea fiecăreia din părţile aflate în culpă, astfel: *salariatul* poate fi sancţionat disciplinar, inclusiv cu desfacerea contractului de muncă; *unitatea* poate fi obligată de organul de jurisdicţie competent să-l reintegreze în muncă pe cel în cauză şi să-i plătească despăgubiri pe perioada respectivă până la reintegrarea efectivă.

VIII. Modificarea contractului individual de muncă

Noua reglementare a raporturilor de muncă consacră prin dispoziţiile sale principiul stabilităţii în muncă, ceea ce presupune că modificarea contractului individual de muncă nu poate avea loc decât în condiţiile dispoziţiei art.41 Codul muncii.

Ca principiu, modificarea contractului individual de muncă se poate numai cu acordul părţilor, iar cu titlu de excepţie, este posibilă numai în cazurile şi condiţiile prevăzute de Codul muncii, în considerarea conţinutului general şi prealabil dat de către salariat la încheierea contractului prin recunoaşterea posibilităţii generice a angajatorului de a lua o serie de măsuri unilaterale pentru bunul mers al activităţii.

Modificarea contractului individual de muncă se referă la următoarele elemente:

– **Durata contractului**. Ca element esenţial al contractului, durata acestuia poate fi modificată în sensul transformării contractului de muncă pe perioadă determinată în contract pe durată nedeterminată.

– **Locul muncii,** care poate fi modificat de către angajator în mod unilateral prin delegarea sau detaşarea salariatului într-un alt loc de muncă decât cel prezent în contract. Pe durata delegării sau detaşării salariatul îşi păstrează funcţia şi toate celelalte drepturi prevăzute în contractul individual de muncă.

- **felul muncii;**
- **condiţiile de muncă;**
- **salariul;**
- **timpul de muncă şi de odihnă.**

Modificarea temporară a felului muncii şi locului de muncă fără consimţământul salariatului, reglementată de dispoziţia art.48 Codul muncii, vizează următoarele situaţii:

1) Forţa majoră, când angajatorul trebuie să ia toate măsurile pentru prevenirea unui eveniment posibil, dar incert şi pentru înlăturarea consecinţelor rezultate ca urmare a unei eveniment calificat ca fiind forţă majoră (incendii, inundaţii, cutremure etc.).

2) Cu titlul de sancţiune disciplinară prevăzută de dispoziţia art.248 alin.1, lit.b din Codul muncii, retrogradarea din funcţie pe o perioadă de maxim 60 de zile.

3) Ca măsură de protecţie a salariatului, dispoziţia art.189 alin.2 Codul muncii vizează situaţiile salariaţilor care urmează un tratament medical sau recuperare medicală, precum şi situaţia femeilor gravide sau care alăptează.

În ceea ce priveşte modificarea salariului ca element esenţial al contractului individual de muncă, această modificare poate fi realizată prin efectul legii (când se majorează salariul minim brut pe economie) sau al contractului colectiv de muncă aplicabil. Pe calea negocierii se poate modifica salariul în condiţiile dispoziţiei art.162 alin.2 Codul muncii.

a) Delegarea

Delegarea salariaţilor este reglementată de dispoziţia art.43 şi 44 Codul muncii şi constă în exercitarea temporară, din dispoziţia angajatorului, de către salariat, a unor lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuţiilor de serviciu în afara locului său de muncă.

Delegarea se poate dispune pentru o perioadă de cel mult 60 de zile calendaristice în 12 luni şi se poate prelungi pentru perioade succesive de maximum 60 de zile calendaristice, numai cu acordul salariatului. Refuzul salariatului de prelungire a delegării nu poate constitui motiv pentru sancţionarea disciplinară a acestuia.

Delegarea prevăzută de Codul muncii trebuie deosebită de delegaţia pe care gestionarul nevoit să lipsească are dreptul să o dea, potrivit Legii nr.22/1969, cu acordul conducerii unităţii, unei persoane, pentru ca acesta să primească, să păstreze şi să elibereze bunuri în cazurile în care operaţiunile de gestiune nu pot fi întrerupte.

Instituţia delegării se deosebeşte şi de situaţia juridică potrivit căreia conducerea unităţii poate numi prin decizie în posturile de conducere devenite vacante, numai până la ocuparea acestora prin examen sau concurs, un înlocuitor cu delegaţie; prin numirea unui înlocuitor cu delegaţie într-un post de conducere

vacant este evident că are loc o schimbare a felului muncii. Delegarea trebuie deosebită şi de delegarea de atribuţii pe trepte ierarhice şi compartimente de muncă. Aceasta este o operaţie specifică dreptului administrativ şi reprezintă o măsură de ordin organizatoric, în virtutea căreia atribuţiile conferite prin lege unei persoane cu funcţie de conducere sunt executate de o alta, în bază actului de voinţă al titularului.

Trăsăturile caracteristice ale delegării:

a) Delegarea este **o măsură obligatorie** luată prin dispoziţia (decizia, ordinul) angajatorului, astfel încât refuzul nejustificat al salariatului de a o aduce la îndeplinire reprezintă o încălcare a îndatoririlor de serviciu, care poate atrage chiar desfacerea contractului de muncă. Măsura însă trebuie să fie legală; ea se justifică numai prin interesele serviciului. La trimiterea în delegaţie trebuie să se ţină seama de protecţia socială de care se bucură femeile şi tinerii.

Deoarece, aşa cum s-a mai arătat, delegarea are la bază consimţământul general şi prealabil dat de salariat la încheierea contractului, dispoziţia de delegare nu este un act administrativ, ci un act de drept al muncii. Dacă sub aspectul legalităţii delegarea este supusă controlului organelor de jurisdicţie a muncii, oportunitatea ei rămâne exclusiv la aprecierea conducerii unităţii, care poartă răspunderea pentru buna organizarea muncii. De obicei, dispoziţia de delegare se dă pe un formular tipizat. Această condiţie nu priveşte însă validitatea delegării, ca act juridic, ci decurge din necesitatea respectării disciplinei financiare la acordarea şi justificarea drepturilor băneşti.

b) Delegarea se dispune pe **o anumită durată de timp.** Într-adevăr, această măsură este luată pe un termen de până la 60 de zile calendaristice în 12 luni, putând fi prelungită pe perioade succesive de cel mult 60 de zile calendaristice, conform dispoziţiei art.44 alin.1 Codul muncii.

c) În cazul delegării, elementul contractului de muncă supus modificării este **locul** obişnuit de muncă, acesta putând fi sediul unităţii, o unitate componentă sau o subunitate. Delegarea se poate executa în cadrul aceleaşi unităţi cu personalitate juridică, la o unitate componentă sau subunitate ori la altă unitate, în aceeaşi sau în altă localitate. Esenţial pentru delegare este că locul în care ea se efectuează să nu fie locul obişnuit de muncă.

d) **Existenţa unui acord prealabil** între unităţi în situaţia când salariatul este delegat la o altă unitate din aceeaşi localitate sau o altă localitate. Efectele delegării rezultă din dispoziţiile art.44 p. 2, în sensul că salariatul delegat are dreptul la plata cheltuielilor de transport şi cazare, precum şi la o indemnizaţie de delegare prevăzută de lege, în cazul personalului bugetar, sau prin contractul colectiv de muncă.

Indemnizaţia de delegare se acordă numai dacă durata delegării este mai mare de 12 ore.

Pe timpul delegării salariaţii vor primi toate drepturile băneşti prin contractul individual de muncă şi vor beneficia de măsuri de asigurări sociale.

Încetarea delegării poate avea loc în următoarele cazuri:

– la expirarea termenului până la care a fost dispusă;

– după executarea lucrărilor sau sarcinilor care au făcut obiectul delegării;

– prin revocarea delegării de către angajator;

– ca urmare a încetării contractului de muncă în condiţiile art.56 Codul muncii;

– prin denunţarea contractului individual de muncă în condiţiile dispoziţiei art.79 Codul muncii.

b) Detaşarea salariaţilor

Sediul materiei îl reprezintă dispoziţia art.45-47 din Codul muncii şi se defineşte ca fiind actul prin care se dispune schimbarea temporară a locului de muncă, din dispoziţia angajatorului, la un alt angajator, în scopul executării unor lucrări în interesul acestuia. Cu totul excepţional, prin detaşare se poate modifica şi felul muncii, dar numai cu consimţământul scris al salariatului.

Specificul instituţiei detaşării constă în aceea că:

– detaşarea presupune în toate cazurile trimiterea temporară într-o altă unitate pentru executarea unor sarcini ale acesteia;

– cel detaşat face parte pe durata detaşării din colectivul de muncă al unităţii unde s-a încadrat, subordonându-se conducerii acesteia;

detaşarea modifică locul muncii prin schimbarea unităţii;

– contractul individual de muncă iniţial încheiat cu unitatea de origine subzistă şi în timpul detaşării.

Rezultă din cele de mai sus că detaşarea nu se dispune în cadrul aceleiaşi unităţi, de la o subunitate la alta, ci pentru a se lua această măsură este necesară solicitarea expresă din partea altei unităţi decât cea la care este angajat salariatul.

Trăsăturile detaşării:

a) Detaşarea este urmarea unei **dispoziţii obligatorii** pentru salariat, refuzul nejustificat de a o executa putând atrage aplicarea sancţiunilor disciplinare, inclusiv desfacerea contractului de muncă; dispoziţia de detaşare nu este un act administrativ, ci un drept al muncii, bazat pe consimţământul general şi prealabil dat de salariat la încheierea contractului de muncă; detaşarea se justifică numai prin interesul serviciului.

b) Detaşarea are un **caracter temporar**. Potrivit art.46 din Codul muncii, durata acesteia este de cel mult 12 luni, cu posibilitatea prelungirii din 6 în 6 luni cu acordul părţilor. Detaşarea în posturile didactice poate fi efectuată pe o durată de 1-4 ani, corespunzătoare unui ciclu de învăţământ.

c) Salariatul poate refuza detaşarea dispusă de angajatorul său numai în mod excepţional şi pentru motive personale temeinice, situaţia de pildă a femeilor şi tinerilor care se bucură de o protecţie specială.

d) Între delegare şi detaşare există deosebiri substanţiale care le individualizează ca instituţii distincte. Astfel, detaşarea, în sensul concret al termenului, reprezintă o dislocare temporară a salariatului în cauză de unitatea care este parte a contractului de muncă. Acest contract rămâne în fiinţă, dar este suspendat (ceea ce nu se întâmplă la delegare); el face obiectul unei cesiuni temporare şi parţiale între doi angajatori. În cadrul unor relaţii de colaborare, prima unitate convine să cedeze pe o anumită perioadă de timp o parte din drepturile şi atribuţiile ce-i revin din contract, acceptă deci să fie înlocuită de o unitate, în scopul îndeplinirii de către aceasta a sarcinilor proprii.

e) Angajatorul care dispune detaşarea are obligaţia de a lua toate măsurile necesare pentru ca angajatorul la care este detaşat salariatul să-şi îndeplinească integral şi la timp obligaţiile faţă de salariatul detaşat.

Efectele detaşării

Potrivit dispoziţiei art.47 Codul muncii, drepturile cuvenite salariatului detaşat se acordă de angajatorul la care s-a dispus detaşarea, ca regulă, dar salariatul are posibilitatea de a opta între drepturile care îi sunt mai favorabile, fie drepturile de la angajatorul care a dispus detaşarea, fie drepturile de la angajatorul la care este detaşat.

Deoarece detaşarea are ca scop îndeplinirea unei activităţi ori a unor sarcini proprii unităţii cesionare, salariatul detaşat se încadrează în colectivul acesteia într-un post vacant sau al cărui titular lipseşte temporar şi poate fi înlocuit potrivit legii; spre deosebire de delegare, dacă cel detaşat consimte, poate exercita şi o funcţie superioară, desigur, cu respectarea condiţiilor prevăzute de lege, caz în care va avea dreptul la un salariu corespunzător.

Funcţia încredinţată celui detaşat la unitatea cesionară trebuie să corespundă felului muncii prestate la unitatea de care salariatul aparţine. Schimbarea funcţiei se face numai eu consimţământul expres al persoanei detaşate. De asemenea, prin detaşare nu i se poate crea o situaţie mai grea, nefiind îngăduit să i se pretindă îndeplinirea unei alte activităţi decât cea prevăzută în contractul de muncă.

Cu privire la salariul celui detaşat, art.42 p. 2 din Codul muncii prevede că, pe timpul detaşării, cel în cauză îşi păstrează salariul anterior.

Dreptul la concediu de odihnă al celui detaşat nu poate fi afectat de detaşarea care a avut loc, salariatul va beneficia de concediu, în condiţiile determinate la unitatea cu care are încheiat contractul de muncă, inclusiv în ceea ce priveşte programarea iniţială.

Potrivit art.42 alin.2 din Codul muncii, salariatul are dreptul la păstrarea deciziei într-un dublu sens: la unitatea cedentă, care nu poate încadra o altă persoană pe postul celui detaşat decât în mod temporar, fiind obligat să-l reprimească pe titular la încetarea detaşării; la unitatea cesionară, unde încadrarea

trebuie să se facă în aceeaşi funcţie sau, în mod excepţional, într-o funcţie similară, cu respectarea obligatorie a calificării profesionale a salariatului.

Ca urmare a desfăşurării activităţii, pe perioada detaşării, în cadrul unităţii cesionare, cel în cauză este subordonat conducerii acestei unităţi care exercită raportul de autoritate în condiţiile Codului muncii. Salariatul detaşat răspunde patrimonial faţă de unitatea în care este detaşat pentru prejudiciile cauzate în legătură cu prestarea muncii. În mod corespunzător şi această unitate poartă răspunderea pentru prejudiciile cauzate celui detaşat aşa cum rezultă din dispoziţia art.269-275 Codul muncii.

Drepturile personalului detaşat se referă la indemnizaţia de detaşare, asigurarea cazării, rambursarea cheltuielilor de transport, salariu, concediu de odihnă, păstrarea funcţiei în condiţiile dispoziţiei art.46 p. 4 Codul muncii. Pe toată durata detaşării, salariatul primeşte o indemnizaţie al cărei rol – asemenea indemnizaţiei de delegare – este de a compensa cheltuielile suplimentare de hrană şi întreţinere, prilejuite de dislocarea sa din mediul de viaţă obişnuit. Această indemnizaţie se poate acorda numai dacă condiţiile de muncă şi transportul nu permit salariatului aflat în detaşare să se înapoieze zilnic în localitatea de unde a fost detaşat; aprecierea îndeplinirii acestor condiţii este de competenţa conducerii unităţii. Condiţiile şi cuantumul indemnizaţiei sunt aceleaşi ca în cazul delegării. Asigurarea cazării constituie o îndatorire a unităţii în care salariatul este detaşat; cazarea poate fi asigurată în baracamente sau clădiri proprii, iar când aceasta nu este cu putinţă, prin încheierea contractului de închiriere a locuinţei cu o unitate specializată (chiria achitându-se de către unitatea la care se efectuează detaşarea) , sau decontarea sumelor plătite pentru cazare. Salariatul are dreptul la rambursarea cheltuielilor de transport. Ca în cazul delegării, există posibilitatea deplasării cu mijloace de transport proprietate personală. Indemnizaţia de detaşare se stabileşte conform legii pentru personalul bugetar, iar pentru celelalte categorii de salariaţi, prin contractul colectiv de muncă.

Detaşarea încetează în următoarele cazuri:

– nerespectarea dispoziţiei art.47 p. 1 şi 2 obligă salariatul de a reveni la locul său şi implicit la încetarea detaşării;

– prin expirarea termenului pentru care a fost dispusă;

– prin revocarea detaşării de către unitatea care a dispus-o;

– prin desfacerea contractului individual de muncă pentru orice motiv prevăzut de lege din iniţiativa unităţii care a dispus detaşarea;

– la încetarea raporturilor de muncă prin acordul părţilor (rezilierea contractului individual de muncă), situaţie în care este necesar numai consimţământul unităţii care a dispus detaşarea;

– prin încetarea contractului de muncă în condiţiile dispoziţiei art.56 Codul Muncii;

– la expirarea termenului prevăzut în contractul individual de muncă în cazul în care acesta a fost încheiat pe o durată determinată;

– detaşarea mai poate înceta în condiţiile dispoziţiei art.65 şi 68 Codul muncii, în cazul concedierii salariaţilor;

IX. Încetarea contractului individual de muncă

Noţiuni generale. Încetarea contractului individual de muncă este reglementată de către actualul Cod al muncii în cadrul Titlului II, Capitolul V, dispoziţia art.55-81. Chiar dacă acest act normativ nu conţine, asemeni vechiului Cod al muncii, un articol prin care să se prevadă în mod expres: „contractul individual de muncă poate înceta numai în cazurile şi în condiţiile prevăzute de lege“, asta nu înseamnă că această regulă ar fi suferit modificări. În virtutea principiului legalităţii, care guvernează raporturile specifice dreptului muncii, atât încetarea, cât şi încheierea, derularea şi modificarea raporturilor de muncă trebuie să se facă cu respectarea actelor normative ce reglementează acest domeniu.

În cadrul Capitolului V al Titlului II, Codul muncii reglementează într-o manieră destul de detaliată modul, cazurile şi motivele care pot determina desfacerea contractului individual de muncă, procedura, condiţiile efective ce trebuie avute în vedere la luarea unei asemenea măsuri, efectele şi controlul încetării contractului, precum şi răspunderile părţilor în asemenea situaţii. După cum se ştie, în dreptul nostru regula o constituie contractul de muncă pe durată nedeterminată, fără însă ca această regulă să aibă semnificaţia unei îngrădiri a libertăţii muncii. Legiuitorul a considerat că această formă a contractului de muncă este de natură a proteja într-o manieră mai eficientă interesele angajatului.

Potrivit dispoziţiei art.55 din Codul muncii, contractul individual de muncă poate înceta:

a) de drept;

b) ca urmare a acordului părţilor;

c) ca urmare a voinţei unilaterale a uneia dintre părţi, dar numai în cazurile şi în condiţiile prevăzute de lege.

Încetarea de drept a contractului individual de muncă. Vorbind despre încetarea de drept a contractului individual de muncă, ne referim la acele situaţii în care acest drept intervine fără a fi necesară vreo manifestare suplimentară de voinţă din partea angajatorului sau a angajatului

Astfel, potrivit art.56 din Codul muncii, contractul individual de muncă existent încetează **de drept** astfel:

a) la data **decesului** salariatului sau al angajatorului persoană fizică, precum şi în cazul **dizolvării angajatorului persoană juridică**, de la data la care angajatorul şi-a încetat existenţa conform legii;

b) la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătoreşti de **declarare a morţii sau a punerii sub interdicţie** a salariatului sau a angajatorului persoană fizică;

c) la data **îndeplinirii cumulative a condiţiilor de vârstă standard şi a stagiului minim de cotizare pentru pensionare**; la data **comunicării deciziei de pensie** în cazul pensiei de invaliditate, pensiei anticipate parţiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare;

d) ca urmare a **constatării nulităţii absolute a contractului individual de muncă**, de la data la care nulitatea a fost constatată prin acordul parţilor sau prin hotărâre judecătorească definitivă;

e) ca urmare a **admiterii cererii de reintegrare în funcţia ocupată de salariat a unei persoane concediate** nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti de reintegrare;

f) ca urmare a **condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate**, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti;

g) de la data **retragerii** de către autorităţile sau organismele competente a **avizelor, autorizaţiilor ori atestărilor** necesare pentru exercitarea profesiei;

h) ca urmare a **interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcţii**, ca măsură de siguranţă ori pedeapsa complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti prin care s-a dispus interdicţia;

i) la data **expirării termenului contractului** individual de muncă încheiat pe durată determinată;

j) **retragerea acordului părinţilor sau al reprezentanţilor legali**, în cazul salariaţilor cu vârsta cuprinsă între 15 şi 16 ani.

O asemenea situaţie exclude în mod evident posibilitatea desfăşurării în continuare a activităţilor pe care le presupun raporturile rezultate din încheierea contractului individual de muncă; practic, persoana decedată încetează să mai fie subiect de drept, inclusiv de drept al muncii. Cazul angajatorului persoană fizică este oarecum asemănător; acesta încetează să mai existe ca subiect de drept, deci ca titular de drepturi şi obligaţii, ceea ce împiedică şi derularea raporturilor ce decurg din contractul individual de muncă. Acelaşi efect juridic produce şi dizolvarea angajatorului persoană juridică.

Aceeaşi soluţie poate fi reţinută şi în cazul în care intervine o hotărâre judecătorească de declarare a morţii. De fapt, o asemenea hotărâre dă naştere aceloraşi efecte ca şi decesul fizic constatat, ceea ce exclude necesitatea unor discuţii suplimentare în acest sens. Singurele probleme uşor diferite pe care le-ar putea ridica art.56 lit.b Codul muncii se referă la situaţia în care intervine o hotărâre judecătorească de punere sub interdicţie a salariatului sau a angajatorului persoană fizică. Imposibilitatea continuării derulării contractului individual de

muncă derivă din faptul că persoana respectivă rămâne fără unul dintre elementele capacităţii civile, respectiv fără capacitate de exerciţiu şi în acest caz, este imposibilă derularea normală a raporturilor ce decurg din contractul individual de muncă.

Situaţia reglementată de dispoziţia art.56 lit.c Codul muncii are în vedere faptul că există şi posibilitatea ca salariatul să îndeplinească în cursul derulării contractului individual de muncă acele condiţii care fac posibilă pensionarea sa..

Cazurile care fac incidente prevederile acestui text sunt trei:

– îndeplinirea cumulativă a condiţiilor privind vârsta standard şi stagiul minim de cotizare la fondul de pensii;

– atingerea limitei de vârstă pentru pensionare, pensionare anticipată sau pensionare anticipată parţială;

– dobândirea de către angajat a unei invalidităţi care atrage pensionarea acestuia.

Pentru fiecare din aceste trei cazuri sunt incidente prevederile Capitolului IV al Legii nr.263/2010 sistemul unitar de pensii publice[239].

Fiecare dintre cazurile indicate determină încetarea activităţii persoanei avute în vedere, sau chiar imposibilitatea acesteia de a-şi continua activitatea, dacă ne gândim la pensionarea pentru invaliditate. O situaţie mai interesantă o prezintă constatarea nulităţii contractului individual de muncă. Astfel, potrivit dispoziţiei art.5, alin.1 din Codul muncii, „nerespectarea oricăreia dintre condiţiile legale necesare pentru încheierea valabilă a contractului individual de muncă atrage nulitatea acestuia", nulitate ce-şi produce efectele clar pentru viitor. Dar acelaşi articol 57 prevede, în alineatul 3, că „nulitatea contractului individual de muncă poate fi acoperită prin îndeplinirea ulterioară a condiţiilor impuse de lege"; probabil legiuitorul a considerat că este mult mai importantă protejarea intereselor angajaţilor prin oferirea posibilităţii de a se îndrepta acele aspecte care în mod curent ar atrage nulitatea actului. De altfel, contractul individual de muncă nul îşi produce cel puţin o parte dintre efecte pentru perioada cuprinsă între încheierea lui şi constatarea nulităţii, salariatul având dreptul la remunerarea activităţii efectuate în această perioadă.

O altă cauză de încetare de drept a contractului individual de muncă este admiterea cererii de reintegrare în funcţia respectivă a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive netemeinice. În cazul unei concedieri realizate cu încălcarea dispoziţiilor legale în acest sens, sancţiunea constă în nulitatea relativă a deciziei de concediere. Dacă este pronunţată o hotărâre de anulare a deciziei, putem spune că e ca şi cum respectiva funcţie nu ar fi fost vacantă niciodată şi,

[239] Publicată in Monitorul Oficial, Partea I nr. 852 din 20 decembrie 2010.

drept urmare, nu ar fi fost posibilă încadrarea unei alte persoane pe un post deja ocupat.

În situaţia când angajatul suferă o condamnare penală cu executarea pedepsei la locul de muncă, ne aflăm din nou într-o situaţie de încetare de drept a contractului individual de muncă. Această situaţie o regăsim chiar şi atunci când cel condamnat îşi ispăşeşte pedeapsa în aceeaşi unitate în care a lucrat până la condamnare, deoarece activitatea prestată după pronunţarea hotărârii de condamnare are la bază existenţa unui mandat de executare a pedepsei, nu un contract de muncă.

În situaţia în care salariatului îi este retras, de către autorităţile sau organismele competente, avizul, autorizaţia sau atestatul, necesare pentru exercitarea profesiei, acesta este pus în situaţia de a nu se mai putea achita de îndatoririle aferente funcţiei sale. Or, contractul individual de muncă este un contract *intuitu personae*, la încheierea lui un rol determinant avându-l abilităţile angajatului, pregătirea profesională a acestuia şi acele avize sau autorizaţii care îi dau dreptul de a practica profesia respectivă. Modificându-se unul dintre aceste elemente, se modifică practic întregul context care a fost în vedere la realizarea acordului de voinţă concretizat prin încheierea contractului respectiv. O asemenea schimbare este de natură a face practic imposibilă derularea contractului individual de muncă aşa cum a fost el încheiat.

În ceea ce priveşte interzicerea exercitării unei profesii sau a unei funcţii, ca măsură de siguranţă sau pedeapsă complementară, situaţia este aproape identică cu cea descrisă anterior. Astfel şi în acest caz, salariatul este pus în imposibilitatea de a se achita de sarcinile aferente funcţiei sale, aşa cum au fost acestea avute în vedere la încheierea contractului individual de muncă. De la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti prin care s-a dispus interdicţia se schimbă acele elemente care au fost avute în vedere la încheierea contractului, în momentul realizării acordului de voinţă.

O situaţie deosebit de clară este aceea a contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată, ceea ce potrivit Codului muncii constituie o excepţie de la regula generală a încheierii contractului de muncă pe durată nedeterminată. La data expirării termenului pentru care a fost încheiat, contractul individual de muncă încetează de drept, fără a fi nevoie de vreo altă formalitate în acest sens.

În cazul persoanelor a căror vârstă este cuprinsă între 15 şi 16 ani, la angajare este necesar acordul părinţilor sau al reprezentanţilor legali pentru a se putea încheia contractul individual de muncă, situaţie reglementată de dispoziţia art.13 alin.l Codul muncii. Evident, retragerea acordului părinţilor sau a reprezentanţilor legali constituie o cauză de încetare de drept a contractului încheiat sub această condiţie. Atât darea acordului, cât şi retragerea acestuia trebuie exprimate în formă scrisă.

Încetarea contractului individual de muncă **ca urmare a voinţei unilaterale a uneia dintre părţi** poate avea loc:

a. din iniţiativa angajatorului şi anume:

1. ***concedierea pentru motive ce ţin de persoana salariatului***;
2. ***concedierea pentru motive ce nu ţin de persoana salariatului***.

b. din iniţiativa salariatului, prin demisie.

Concedierea salariaţilor. Concedierea reprezintă încetarea contractului individual de muncă din iniţiativa angajatorului, avându-se în vedere principiul stabilităţii în muncă. Codul muncii enumeră într-o manieră limitativă cazurile în care poate fi luată măsura concedierii. În ceea ce priveşte motivele ce pot sta la baza concedierii, aceasta poate fi dispusă pentru motive care ţin de persoana salariatului sau pentru motive care nu ţin de persoana salariatului, iar sub aspectul numărului de persoane aflate în această situaţie, concedierea pentru motive care nu ţin de persoana salariatului poate fi individuală sau colectivă. Tocmai pentru a se da eficienţă principiului stabilităţii în muncă, amintit mai sus, legea stabileşte nu doar situaţiile în care poate fi luată măsura concedierii, ci chiar şi acele criterii care nu pot sta la baza unei asemenea decizii. Astfel, este interzisă concedierea angajaţilor pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenenţă naţională, rasă, culoare, etnie, religie, opţiune politică, origine socială, handicap, situaţie sau responsabilitate familială, apartenenţă sau activitate sindicală, precum şi pentru exercitarea, în condiţiile legii, a dreptului la grevă şi a drepturilor sindicale.

O altă limitare expresă a posibilităţii de concediere a angajaţilor constă în enumerarea situaţiilor în care această măsură este interzisă. Potrivit art.60, alin.1 din Codul muncii, concedierea nu poate fi dispusă în următoarele situaţii:

– pe durata incapacităţii temporare de muncă, stabilită prin certificat medical, potrivit legii;

– pe durata suspendării activităţii ca urmare a instituirii carantinei;

– pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoştinţă de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;

– pe durata concediului de maternitate;

– pe durata concediului pentru creşterea şi îngrijirea copilului în vârstă de până la doi ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;

– pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecţiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;

– pe durata exercitării unei funcţii eligibile într-un organism sindical, cu excepţia în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate săvârşite de către acel salariat înainte de a fi ales într-o asemenea funcţie;

– pe durata efectuării concediului de odihnă;

Potrivit alineatului 2 însă, toate aceste prevederi nu se aplică în cazul concedierii pentru motive economice ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau a falimentului angajatorului, în condiţiile Legii nr.85/2006 privind procedura insolvenţei.

1. Concedierea pentru motive care ţin de persoana salariatului. În cuprinsul art.61 Codul muncii, legiuitorul a enumerat limitativ situaţiile care pot atrage concedierea pentru motive care ţin de persoana salariatului; potrivit textului de lege amintit, aceste situaţii sunt următoarele:

a) în cazul în care salariatul a săvârşit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii sau de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancţiune disciplinară;

b) în cazul în care salariatul este arestat preventiv pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condiţiile Codului de procedură penală;

c) în cazul în care, prin decizia organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică şi/sau psihică a salariatului, fapt care nu permite acestuia să-şi îndeplinească atribuţiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;

d) în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat.

Potrivit art.62 alin.1, în cazul în care concedierea intervine pentru unul dintre motivele prevăzute mai sus, cu excepţia celui de la litera a, angajatorul are obligaţia de a emite decizia de concediere în termen de 30 de zile calendaristice de la data constatării cauzei concedierii. Forma în care trebuie emisă decizia este cea scrisă. Un alt aspect deosebit de important este necesitatea motivării în fapt şi în drept a deciziei, precum şi precizarea în cuprinsul ei a termenului în care şi a instanţei judecătoreşti la care poate fi contestată. Nerespectarea acestor prevederi este sancţionată, conform alineatului 2, cu nulitatea absolută.

În ceea ce priveşte săvârşirea de către salariat a unei abateri grave sau a altor abateri repetate de natură a duce la concedierea acestuia, sunt necesare câteva precizări. Aşadar, pentru a interveni această formă de concediere a salariatului, acesta trebuie, după caz, să încalce normele de conduită în unitate, astfel, comiţând o abatere gravă sau încălcând în mod repetat obligaţiile sale de muncă;

Astfel, potrivit dispoziţiilor art.247 alin.2 Codul muncii, *abaterea disciplinară este o faptă în legătură cu munca şi care constă într-o acţiune sau inacţiune săvârşită cu vinovăţie de către salariat, prin care acesta a încălcat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, ordinele şi dispoziţiile legale ale conducătorilor ierarhici*, articolul ce urmează fiind dedicat enumerării sancţiunilor ce pot fi aplicate în urma constatării unor asemenea abateri. Printre aceste sancţiuni se numără şi desfacerea disciplinară a contractului de muncă. Totuşi,

concedierea ca sancţiune reprezintă o măsură excepţională care trebuie adoptată doar atunci când faţă de circumstanţele, conţinutul şi urmările lor se poate trage concluzia că nu mai este posibilă menţinerea în colectivul de muncă a persoanei vinovate fără a se afecta bunul mers al activităţii şi disciplina în muncă.

În ceea ce priveşte arestarea angajatului pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, principala raţiune care a stat la baza înscrierii acestei situaţii printre posibilele motive ale concedierii constă în faptul că lipsa prelungită a unei persoane de la locul de muncă poate influenţa negativ activitatea în cadrul unităţii.

Aşa cum rezultă din dispoziţiile art.61 lit.c Codul muncii, este posibilă concedierea şi în cazul în care, prin decizia organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică şi/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să-şi îndeplinească atribuţiile corespunzătoare locului de muncă ocupat. Aceasta este o situaţie în care o cauză practic neimputabilă salariatului poate determina grave perturbări ale activităţii angajatorului. Incapacitatea medicală de a se achita în mod corespunzător de atribuţiile specifice locului sau de muncă poate pune angajatul în situaţia de a comite erori care să se răsfrângă asupra activităţii angajatorului în ansamblu; în cazul anumitor locuri de muncă, neglijarea unor asemenea afecţiuni poate avea drept consecinţă producerea de accidente soldate de multe ori şi cu victime umane.

La fel de obiectivă este şi prevederea potrivit căreia măsura concedierii poate fi luată de către angajator şi în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat. Ar fi anormal ca o întreprindere să fie nevoită să-şi pericliteze activitatea menţinând în anumite posturi persoane ale căror abilităţi nu sunt la înălţimea atribuţiilor lor. Cu toate acestea, în condiţiile art.63 alin.2 din Codul muncii, concedierea pentru acest motiv poate fi dispusă numai după evaluarea prealabilă a salariatului, conform procedurii de evaluare stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, prin regulamentul intern.

Asta nu înseamnă însă că nu există nici o limitare în ceea ce priveşte concedierea persoanelor aflate în asemenea situaţii; astfel, angajatorul are obligaţia de a oferi salariatului în cauză un post potrivit calificării şi aptitudinilor acestuia. Dacă în cadrul firmei respective nu există posturi vacante care să îndeplinească aceste condiţii, angajatorul este obligat să ceară în acest sens sprijinul agenţiei teritoriale pentru plasarea forţei de muncă pentru a identifica cel puţin trei asemenea locuri de muncă. Dacă aceste încercări rămân fără rezultate pozitive, salariatul poate fi concediat fără a i se asigura un alt loc de muncă.

2. Concedierea pentru motive care nu ţin de persoana salariatului. În elaborarea Codului muncii, legiuitorul a ţinut seama şi de faptul că pe parcursul existenţei unei întreprinderi pot exista momente critice în care apare necesitatea

luării măsurii concedierii unuia sau mai multor salariaţi ca urmare a unor situaţii enumerate limitativ:

– dificultăţi economice;

– transformări tehnologice;

– reorganizarea activităţii.

În cazul în care angajatorul se prevalează de una dintre aceste situaţii în decizia de concediere, trebuie să fie îndeplinite, cumulativ, anumite condiţii:

– desfiinţarea locului de muncă trebuie să fie efectivă;

– desfiinţarea locului de muncă să aibă o cauză reală şi serioasă dintre cele menţionate mai sus, prevăzute în art.65, alin.1 Codul muncii.

Concedierea colectivă. Uneori, datorită incidenţei uneia sau mai multora dintre situaţiile prevăzute la art.65, alin.1 din Codul muncii, angajatorul este nevoit să dispună concedierea unui număr mai mare de salariaţi. În această situaţie, dacă ne aflăm în prezenţa vreunuia dintre cazurile menţionate de art.68, putem vorbi despre o concediere colectivă.

Potrivit dispoziţiile art.68 din Codul muncii, prin concediere colectivă se înţelege concedierea, într-o perioadă de 30 de zile calendaristice, dispusă într-unul sau mai multe motive dintre cele prevăzute la art.65 alin.l, a unui număr de:

a) cel puţin 10 salariaţi, dacă angajatorul care disponibilizează are încadraţi mai mulţi de 20 şi mai puţin de 100 de salariaţi;

b) cel puţin 10% dintre salariaţi, dacă angajatorul care disponibilizează are încadraţi cel puţin 100, dar mai puţin de 300 de salariaţi;

c) cel puţin 30 de salariaţi, dacă angajatorul care disponibilizează are încadraţi cel puţin 300 de salariaţi.

În situaţia în care intenţionează să procedeze la efectuarea unei concedieri colective, angajatorul are mai multe obligaţii, puse în sarcina sa prin intermediul art.69-71. Aceste obligaţii ar consta în:

1. de a iniţia, în timp util şi în scopul ajungerii la o înţelegere, în condiţiile prevăzute de lege, consultări cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanţii salariaţilor, cu privire cel puţin la:

a) metodele şi mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariaţi care vor fi concediaţi;

b) atenuarea consecinţelor concedierii prin recurgerea la măsuri sociale care vizează, printre altele, sprijin pentru recalificarea sau reconversia profesională a salariaţilor concediaţi.

2. de a furniza sindicatului sau reprezentanţilor salariaţilor în scopul permiterii acestora din urmă să formuleze propuneri în timp util, a tuturor informaţiilor relevante, precum şi notificarea, în scris, a următoarelor:

a) numărul total şi categoriile de salariaţi;

b) motivele care determină concedierea preconizată;

c) numărul şi categoriile de salariaţi care vor fi afectaţi de concediere;
d) criteriile avute în vedere, potrivit legii şi/sau contractelor colective de muncă, pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere; aceste criterii se aplică pentru departajarea salariaţilor după evaluarea realizării obiectivelor de performanţă;
e) măsurile avute în vedere pentru limitarea numărului concedierilor;
f) măsurile pentru atenuarea consecinţelor concedierii şi compensaţiile ce urmează să fie acordate salariaţilor concediaţi, conform dispoziţiilor legale şi/sau contractului colectiv de muncă aplicabil;
g) data de la care sau perioada în care vor avea loc concedierile;
h) termenul înăuntrul căruia sindicatul sau, după caz, reprezentanţii salariaţilor pot face propuneri pentru evitarea ori diminuarea numărului salariaţilor concediaţi.

3. de a notifica proiectul de concediere inspectoratului teritorial de muncă şi agenţiei teritoriale de ocupare a forţei de muncă la aceeaşi dată la care i-a notificat sindicatului sau, după caz, reprezentanţilor salariaţilor.

4. de răspunde în termen de 5 zile calendaristice la propunerile sindicatului sau ale reprezentanţilor salariaţilor având ca obiect măsuri în vederea evitării concedierilor ori diminuării numărului salariaţilor concediaţi, propuneri înaintate într-un termen de 10 zile calendaristice de la data primirii notificării.

5. de a notifica în scris inspectoratul de muncă şi agenţia teritorială de ocupare a forţei de muncă, potrivit art.70, cu cel puţin 30 de zile calendaristice anterioare datei emiterii deciziilor de concediere, informaţiile relevante cu privire la intenţia de concediere colectivă, în situaţia în care, ulterior consultărilor cu sindicatul sau reprezentanţii salariaţilor, angajatorul decide aplicarea acestei măsuri.

6. de a comunica o copie a notificării menţionate anterior şi sindicatului sau reprezentanţilor salariaţilor, care, la rândul lor, pot transmite eventuale puncte de vedere inspectoratului teritorial de muncă.

Termenul de 30 zile calendaristice anterioare datei emiterii deciziei de concediere este destinat căutării de soluţii de către agenţia teritorială de ocupare a forţei de muncă cu privire la problemele ridicate de concedierile colective preconizate şi să le comunice în timp util angajatorului şi sindicatului ori, după caz, reprezentanţilor salariaţilor. La solicitarea motivată oricăreia dintre părţi, inspectoratul teritorial de muncă cu avizul/consultarea agenţiei teritoriale de ocupare a forţei de muncă poate dispune reducerea termenului de 30 de zile sau amânarea cu maximum 10 zile calendaristice a momentului emiterii deciziei de concediere. Într-o atare situaţie îi revine obligaţia de a informa în scris angajatorul şi sindicatul sau reprezentanţii salariaţilor asupra acestor aspecte, precum şi motivele care au stat la baza acestei decizii.

Art.72, în cuprinsul alin.1 statuează că, în termen de 45 de zile calendaristice de la data concedierii, salariatul concediat prin concediere colectivă se bucură de un drept de preferinţă la reangajare pe postul reînfiinţat în aceeaşi activitate, fără

examen, concurs sau perioadă de probă. Din păcate noua viziune a legiuitorului nu oferă o garanţie la fel de solidă în ceea ce priveşte desfiinţarea reală a locurilor de muncă ocupate de către salariaţii concediaţi în cadrul concedierii colective, aşa cum era cazul prevederilor anterioare care făceau referire la un termen de 9 luni. În situaţia în care salariaţii care au dreptul de a fi reîncadraţi nu solicită în scris acest lucru, în termen de 5 zile calendaristice de la data comunicării angajatorului sau refuză locul de muncă oferit, angajatorul poate face noi angajări pe locurile de muncă rămase vacante.

Dreptul la preaviz. Potrivit dispoziţiei art.75 alin.1 din Codul muncii, persoanele concediate în temeiul art.61 lit.c, respectiv în cazul în care, prin decizia organelor competente de expertiza medicală, se constată inaptitudinea fizică şi sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să-şi îndeplinească atribuţiile corespunzătoare locului de muncă ocupat şi lit.d , adică atunci când salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat, precum şi ca urmare a dificultăţilor economice, a transformărilor tehnologice sau a reorganizării activităţii (art.65) beneficiază de dreptul la un preaviz ce nu poate fi mai mic de 20 zile lucrătoare. De la această regulă fac excepţie persoanele concediate în temeiul art.61 lit.d care se află în perioada de probă.

Preavizul acordat salariaţilor ce urmează a fi concediaţi se realizează în scris şi trebuie să conţină, potrivit art.76 alin.1, următoarele elemente:

a) motivele care determină concedierea;

b) durata preavizului;

c) criteriile de stabilire a ordinii de priorităţi, conform art.69 alin.2 lit.d;

d) lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate şi termenul în care salariaţii urmează să opteze pentru a ocupa un post vacant, în condiţiile art.64.

În situaţia în care, în perioada de preaviz, contractul individual de muncă este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător.

La încetarea termenului de preaviz angajatorul va emite în scris decizia de concediere, conform art.62 alin.2 şi o comunică salariatului. Decizia de concediere produce efecte de la data comunicării.

Contestarea şi soluţionarea concedierilor ilegale. Sancţiunea prevăzută de Codul muncii pentru nerespectarea condiţiilor în care poare fi dispusă concedierea este nulitatea absolută a unei asemenea decizii; în acelaşi timp, potrivit dispoziţiei art.79 Codul muncii, în caz de conflict, angajatorul nu poate invoca în faţa instanţei alte motive decât cele precizate în decizia de concediere.

Dacă instanţa constată nulitatea concedierii, angajatorul va fi obligat la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate şi reactualizate şi cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul de la data concedierii până la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătoreşti. De asemenea, la solicitarea salariatului, instanţa care a constatat nulitatea concedierii va repune părţile în

situaţia anterioară emiterii actului de concediere. În temeiul art.80 alin.3 din Codul muncii, în cazul în care salariatul nu solicită repunerea în situaţia anterioară emiterii actului de concediere, contractul individual de muncă va înceta de drept la data rămânerii definitive şi irevocabile a hotărârii judecătoreşti.

b. Demisia. O definiţie a acestei instituţii ne este furnizată de art.81 din Codul muncii; astfel, potrivit textului de lege menţionat, prin demisie se înţelege actul unilateral de voinţă al salariatului care, printr-o notificare scrisă, comunică angajatorului încetarea contractului individual de muncă, după împlinirea unui termen de preaviz. Salariatul are dreptul de a nu motiva demisia, iar angajatorul este obligat să înregistreze demisia. În cazul în care întâlneşte refuzul angajatorului de a înregistra demisia, salariatul are posibilitatea de a face dovada acesteia prin orice mijloace de probă. Posibilitatea salariatului de a înceta raporturile de muncă prin intermediul demisiei este consecinţa unui principiu general de drept şi anume cel al libertăţii muncii.

Termenul de preaviz este cel convenit de părţi în contractul individual de muncă sau, după caz, cel prevăzut în contractele colective de muncă aplicabile şi nu poate fi mai mare de 20 zile lucrătoare pentru salariaţii cu funcţii de execuţie, respectiv de 45 de zile lucrătoare pentru salariaţii care ocupă funcţii de conducere. Pe durata preavizului, contractul individual de muncă îşi produce toate efectele, cu alte cuvinte, în cadrul termenului de preaviz subzistă toate drepturile şi obligaţiile născute din contractul individual de muncă, ca urmare, salariatul este dator să-şi continue activitatea potrivit programului de lucru, în caz contrar angajatorul putând lua măsura concedierii disciplinare, aşa cum este ea prevăzută de art.61, lit. a din Codul muncii.

În situaţia în care, în perioada de preaviz, contractul individual de muncă este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător.

Contractul individual de muncă încetează la data expirării termenului de preaviz sau la data renunţării totale sau parţiale de către angajator la termenul respectiv.

În situaţia în care angajatorul nu-şi îndeplineşte obligaţiile asumate prin contract individual de muncă, salariatul poate demisiona fără preaviz.

În reglementarea demisiei, Codul muncii nu face nici o distincţie între contractul individual de muncă pe durată determinată şi cel pe durată nedeterminată. Totuşi, în baza principiilor generale de drept privat, exercitarea abuzivă de către salariat a dreptului de a demisiona, în cazul contractului pe durată determinată, poate atrage răspunderea acestuia pentru prejudiciile astfel cauzate.

CAPITOLUL VI

CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ

I. Introducere în problematica contractului colectiv de muncă

Contractul colectiv de muncă a parcurs o evoluţie sinuoasă atât înainte de 1989 cât şi în evoluţia ulterioară. Indiferent de modul de reglementare şi de forţa cu care a fost aplicat, a reprezentat un izvor de drept cât şi un act juridic bilateral, respectiv un contract[240].

Legea 62/2011privind dialogul social reglementează în mod unitar relaţia patronate-sindicate, reunind într-un singur act normativ reglementări referitoare la: sindicate, patronate, Consiliul Naţional Tripartit pentru Dialog Social, Consiliul Economic si Social, negocierile colective de muncă şi soluţionarea conflictelor de muncă.

La data intrării în vigoare a noii legi s-au abrogat: Legea sindicatelor nr. 54/2003; Legea nr. 168/1999 privind soluţionarea conflictelor de muncă; Legea patronatelor nr. 356/2001; Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă; Legea nr. 248/2013 privind organizarea şi funcţionarea Consiliului Economic si Social[241]; Hotărârea Guvernului nr. 369/2009 privind constituirea şi funcţionarea comisiilor de dialog social la nivelul administraţiei publice centrale şi la nivel teritorial[242].

Este suficient să privim asupra modificărilor legislative şi a necesităţii adaptării lor la condiţiile de natură socială să putem discuta despre oportunitatea unei lucrări care să cuprindă cât mai multe aspecte despre această instituţie juridică numită contract colectiv de muncă.

Indiferent de perioada la care ne raportăm contractul de muncă fie el colectiv sau individual a reprezentat un instrument de reglare a pieţii forţei de muncă, fiind în acelaşi timp şi un veritabil izvor de drept.

Poate mai mult ca oricând, se impune o analiză profundă a contractului colectiv de muncă, raportat sau cel puţin prin prisma limitărilor de natură legislativă a domeniului de aplicare, a timpului de aplicare sau a categoriilor de salariaţi cărora li se aplică.

Important este că această instituţie de drept a avut şi considerăm ca poate avea în continuare un rol important în dreptul muncii sau în reglementare raporturilor de muncă. Astfel, acesta se găseşte la confluenţa dintre contractul

---

[240] Ion Traian Ştefănescu, **Tratat elementar de drept al muncii**, Ed. Lumina Lex, 1999, p. 83.
[241] Publicată în Monitorul Oficial, Partea I nr. 456 din 24 iulie 2013.
[242] Corina Cioroaba, www.codulmuncii.ro, Codul muncii adnotat.

individual de muncă, legea internă, legea comunitară, reglementările Organizaţiei Internaţionale a Muncii, regulamentul intern sau statutul de personal.

În formula sa iniţială contractul colectiv de muncă unic la nivel naţional avea particularităţile pieţei muncii generate într-un moment cât mai aproape de cel al negocierii şi publicării. Un asemenea contract, îndrăznim să spunem, din punct de vedere al conţinutului, este un „cod al muncii" actualizat şi adaptat prezentului[243].

Ţinând cont că la data întocmirii acestei lucrări, datorită condiţiilor socio-politice, nu există un contract colectiv de muncă unic la nivel naţional care să producă efecte, considerăm că se impune analiza Contractul colectiv unic la nivel naţional pe anii 2007-2010, cât şi a celui pentru anii 2011-2014, care a fost negociat, dar nu a fost înregistrat şi publicat, iar prevederile Legii dialogului social au abrogat prevederea din Legea 130/ 1996 privind negocierea la nivel naţional a contractului colectiv de muncă, ne vedem obligaţi ca în cadrul lucrării să propunem *de lege ferenda* reintroducerea acestei negocieri şi totodată, să analizăm aspectele actului normativ prezent.

Mai mult decât atât, limitarea domeniului de aplicare legislativă este de natură a arăta importanţa şi efectul practic al contractului colectiv de muncă. Este important de reţinut că, fără a fi partizanul unei teze, contractual colectiv trebuie să fie expresia neîngrădită a negocierii colective dintre părţile ce reprezintă *actorii* acestui act juridic.

Dreptul muncii are particularitatea de a fii consensual şi, datorită reglementărilor legale internaţionale şi interne, nediscriminatoriu. Astfel că, utilitatea analizei rezidă în esenţa acestui rezultat al negocierii.

Alături de negociere, important de analizat din punct de vedere ştiinţific sunt părţile implicate în încheierea contractului colectiv de muncă, şi anume sindicatul pe de o parte sau reprezentanţii salariaţilor şi pe de altă parte angajatorul sau organizaţiile patronale.

Interesant este de cercetat şi înţeles din punct de vedere juridic natura controlului pe care statul, prin instituţiile sale îl exercită în acest proces de creare de drept. Are o poziţie neutră, este un regulator sau exercită un control al legalităţii actelor juridice de această natură.

Totuşi cercetarea trebuie să fie cantonată pe contractual colectiv de muncă în esenţa sa, pe clauzele ce poate sau trebuie să le înglobeze ori pe modul de executare a acestora.

---

[243] Alexandru Ţiclea, **Tratat de dreptul muncii**, Ed Universul Juridic, Bucureşti, 2010, p.269.

I.1. Definiţii ale contractului colectiv de muncă

În literatura juridică română de specialitate, s-au dat mai multe definiţii ale contractului colectiv de muncă. Astfel, acesta este considerat:

– „un regulament care stabileşte între două grupuri sociale un fel de lege în conformitate cu care vor trebui să fie încheiate pe viitor contractele individuale de muncă“[244];

– „un fel de regulamentare a muncii convenită între cei doi factori ai producţiei: capitalul, reprezentat prin patroni şi munca, reprezentată prin lucrători“[245];

– „acordul prealabil intervenit între o colectivitate de lucrători şi un patron sau o colectivitate de patroni privitoare la condiţiile de muncă şi salarizare“[246];

– „un contract încheiat între părţile împuternicite să realizeze acordul colectiv, destinat să reglementeze drepturile şi obligaţiile părţilor şi să stabilească norme legale, în special care privesc încheierea, conţinutul şi încetarea contractelor individuale de muncă“[247];

– „un acord încheiat între un patron sau un grup de patroni şi una sau mai multe organizaţii sindicale reprezentative ale salariaţilor, în vederea fixării condiţiilor de muncă, precum şi garanţiilor sociale. Sarcina sa esenţială este de a substitui grupurile indivizilor în determinarea acestor condiţii şi a salariilor“[248]; – „acordul scris şi în prealabil negociat, încheiat între partenerii sociali, la diferite niveluri, care urmăreşte crearea unui cadru general şi unitar de desfăşurare a relaţiilor de muncă şi care se referă la condiţiile de muncă, precum şi la orice alte aspecte convenite de părţi în legătură directă sau indirectă cu relaţia de muncă“[249].

Recomandarea Organizaţiei Internaţionale a Muncii nr.91/1951 defineşte convenţia colectivă de muncă ca orice acord scris referitor la condiţiile de muncă, încheiat între un angajator, un grup de angajatori sau o asociaţie patronală, pe de o parte şi una sau mai multe organizaţii reprezentative ale salariaţilor, pe de altă parte, reprezentanţii salariaţilor fiind aleşi sau mandataţi de către cei pe care îi reprezintă, conform dispoziţiilor din fiecare legislaţie naţională (pct.2 alin.1) .

Actele normative care l-au reglementat în ţara noastră au definit contractul de muncă astfel:

– convenţia scrisă privitoare la condiţiile de muncă şi salarizare încheiată, pe de o parte, de unul sau mai mulţi întreprinzători, de grupări sau asociaţii ale acestora şi, pe de altă parte, de asociaţiile profesionale sau grupările de salariaţi;[250]

[244] **George Plastara,** *Contractul colectiv de muncă,* revista „Democraţia“, nr.10/1919, p. 3.
[245] **I. Popovici**, *Convenţia colectivă de muncă,* tiparul ‚Albina“, Iaşi, 1921, p. 5.
[246] **G. I. Emandi**, *Contractul colectiv de muncă*, tiparul ziarului „Universul“, Bucureşti, 1935, p. 14
[247] Günter Halbach, Norbert Paland, Rolf Schwedes, Otfried Wtotzke, *Labour Law în Germany*, Bon, 1991, p. 290.
[248] **Gérard Lyon-Caen, Jean Pélissier, Alain Supiot,** *Droit du travail*, 19e édition, Dalloz, Paris, 1998, p. 747.
[249] **Magda Volonciu**, *Negocierea contractului colectiv de muncă*, Editura Omnia - UNI - S.A.S.D., Braşov, 1999, p. 205
[250] Legea contractelor de muncă din 1929 (art.101).

– o convenţie care se încheie în formă scrisă între angajator sau organizaţia patronală şi, respectiv, salariaţi, reprezentaţi prin sindicate ori în alt mod prevăzut de lege;[251]

– convenţia dintre patroni şi salariaţi prin care se stabilesc, în limitele prevăzute de lege, clauze privind conduitele de muncă, salarizarea şi alte drepturi ce decurg din raporturile de muncă[252];

– convenţia încheiată între patron sau organizaţia patronală, pe de o parte şi salariaţi, reprezentaţi prin sindicate ori în alt mod prevăzut de lege, de cealaltă parte, prin care se stabilesc clauze privind condiţiile de muncă, salarizarea şi alte drepturi şi obligaţii ce decurg din raporturile de muncă[253].

Ca definiţie reţinem pe aceea dată de către art.229 alin.1 din Codul muncii şi anume *contractul colectiv de muncă este convenţia încheiată în forma scrisă între angajator sau organizaţia patronală, de o parte şi salariaţi, reprezentaţi prin sindicate ori în alt mod prevăzut de lege, de cealaltă parte, prin care se stabilesc clauze privind condiţiile de muncă, salarizarea, precum şi alte drepturi şi obligaţii ce decurg din raporturile de muncă*. Tot art.229 alin.2, 3 şi 4 ne arată când este obligatorie negocierea colectivă şi cum sunt părţile din punct de vedere al poziţiei lor faţă de lege.

În sensul Legii nr.62/2011 a dialogului social, contractul colectiv de muncă semnifică *convenţia încheiată în formă scrisă între angajator sau organizaţia patronală şi reprezentanţii angajaţilor, prin care se stabilesc clauze privind drepturile şi obligaţiile ce decurg din relaţiile de muncă şi prin a căror încheiere se urmăreşte promovarea şi apărarea intereselor părţilor semnatare, prevenirea sau limitarea conflictelor colective de muncă, în vederea asigurării păcii sociale*

I. 2. Terminologia „contractului colectiv de muncă“

Aşadar, atât legea noastră actuală, cât şi reglementările anterioare utilizează (sau au utilizat) termenul de „contract colectiv de muncă“. Potrivit unei opinii exprimate în perioada interbelică, această terminologie este improprie, este chiar un nonsens; corectă este noţiunea de „convenţie“, pentru că numai aceasta poate avea forţa şi efectele unui act normativ. Contractul, se ştie, prin esenţa lui, este un act individual şi, în consecinţă, creează situaţii juridice individuale. El stabileşte o stare juridică concretă, particulară, care nu interesează decât părţile contractante. Se subliniază în continuare că „nu putem avea şi contract şi colectiv“[254].

---

[251] Codul muncii din 2003 (art.3).
[252] Legea nr.13/1991 (art.1).
[253] Art.1 din Legea nr.130/1996 privind contractul colectiv de muncă (republicată în Monitorul Oficial al României nr.184 din 19 mai 1998).
[254] **Gheorghe Taşcă**, *op. cit.*, p. 261 şi 264

Menţionăm, de asemenea, că în majoritatea ţărilor cu economie de piaţă este folosit termenul de „convenţie“, termen regăsit şi în documentele Organizaţiei Internaţionale a Muncii[255].

Din punct de vedere al legislaţiei noastre, însă, termenul de „contract“ este echivalent, sinonim, cu acela de „convenţie“. Această concluzie rezultă atât din dispoziţiile noului Codul civil, cât şi din cele ale Legii nr.62/2011 a dialogului social. S-a mai apreciat, de altfel, că nici etimologic nu se poate justifica o distincţie între contract (*cum trahere*) şi convenţie (*cum venire*) [256]. Prin urmare, se poate spune, tot atât de bine, contract colectiv, cât şi convenţie colectivă de muncă. Nu acelaşi lucru putem spune însă şi despre *acordurile colective,* definite în art.1 lit.j a Legii nr.62/2011 ca *fiind convenţiile încheiate în formă scrisă între organizaţiile sindicale ale funcţionarilor publici sau ale funcţionarilor publici cu statut special, reprezentanţii acestora şi reprezentanţii autorităţii ori instituţiei publice.*

Termenul folosit de legiuitor credem că se justifică şi din raţiuni de ordin istoric şi de continuitate; atât Codul muncii din 1950 şi cel din 1972, cât şi prima lege a contractelor de muncă, în 1929, precum şi cele două proiecte de acte normative din 1909 şi 1920 în materie (neadoptate), au utilizat, aşa cum am menţionat, noţiunea de „contract colectiv de muncă“.

Contractul pe care îl analizăm este colectiv datorită, în primul rând, sferei de persoane asupra căreia îşi produce efectele. Se cunoaşte regula conform căreia nici un act juridic nu poate nici să aducă atingere şi nici să profite altor persoane decât celor care l-au încheiat (*res inter allios acta aliis neque nocere, neque prodesse potest*). Cu toate acestea, efectele contractului colectiv de muncă se extind asupra tuturor salariaţilor (inclusiv a acelora angajaţi ulterior încheierii lui) şi patronilor la care se referă, nu numai asupra celor care au participat la încheierea sa. Această extindere reprezintă, în fond, o excepţie de la principiul relativităţii efectelor contractului, excepţie care operează atât sub aspectul laturii active, cât şi sub cel al laturii pasive a obligaţiilor[257].

El este „de muncă“ pentru că prin intermediul său sunt reglementate condiţiile de muncă, relaţiile dintre patroni şi salariaţi în procesul muncii.

I. 3. Natura juridică a contractului colectiv de muncă

Indiscutabil, contractul colectiv de muncă prevăzut de Legea nr.62/2011 este un **contract de muncă**, având în vedere subiectele şi conţinutul său. Prin acest contract nu sunt concretizate drepturile şi obligaţiile fiecărui salariat, acestea

[255] De exemplu, La négociation colective, Manuel d' éducation ouvrière, Bureau international du travail, Genève, 1986.
[256] **Tudor A. Popescu, Petre Anca,** *Teoria generală a obligaţiilor*, Editura Ştiinţifică, Bucureşti, 1968, p. 21.
[257] **Constantin Stătescu, Corneliu Bârsan,** *op. cit*., p. 74.

formând obiectul contractelor individuale de muncă. În principiu, obiectul contractului colectiv de muncă îl constituie măsurile de protecţie ale unui grup de salariaţi[258].

El este un **act *sui generis***, fiind, în acelaşi timp, act juridic (contract, convenţie), sursă de drepturi şi obligaţii subiective şi reciproce ale părţilor şi, totodată, izvor de drept, fiind, sub acest aspect, o normă convenţională, negociată[259].

Ca orice contract şi contractul colectiv de muncă **presupune autonomia de voinţă a partenerilor sociali** între care se încheie, prin aplicarea principiului libertăţii contractuale; el reprezintă legea părţilor. Dacă cu prilejul încheierii lui, el este încheiat ca un contract, cu ocazia aplicării sale, contractul colectiv de muncă reprezintă o reglementare[260], deci o lege a părţilor. Legea nu face nici o distincţie între diferite categorii de contracte, toate fiind tratate unitar, motiv pentru care toate contractele colective de muncă au aceeaşi valoare juridică, constituind izvoare de drept pentru contractele colective de muncă subsecvente[261], iar acestea din urmă, la rândul lor, pentru contractele individuale de muncă.

I. 4. Caracterele contractului colectiv de muncă

Din punct de vedere al caracterelor sale, contractul colectiv de muncă se aseamănă cu contractele civile, precum şi cu cele individuale de muncă.

a) Contractul colectiv de muncă este un **contract sinalagmatic**, deoarece el presupune o reciprocitate de prestaţii. Într-adevăr, atât angajatorul (patronatul), cât şi salariaţii au drepturi şi obligaţii proprii; ele corespund celor avute de către fiecare parte.

b) Contractul colectiv de muncă este un **contract cu titlul oneros şi comutativ**, deoarece părţile realizează reciproc anumite prestaţii în schimbul acelora pe care s-au obligat să le efectueze în favoarea celeilalte, aceste prestaţii fiind cunoscute *ab initio*, la încheierea contractului, iar executarea lor nu depinde de un eveniment incert.

c) Contractul colectiv de muncă este un contract care presupune **prestaţii succesive**, în timp, pe întreaga durată a existenţei sale.

d) Contractul colectiv de muncă este un **contract numit**, ţinând seama de faptul că el corespunde unor operaţiuni juridice determinate şi că este reglementat amănunţit prin lege.

---

[258] **Gheorghe Bădică, Andrei Popescu**, *Contractul colectiv de muncă. Salarizarea şi impozitarea,* Editura Forum, Bucureşti, 1991, p. 40.

[259]**Sanda Ghimpu, Ion Traian Ştefănescu, Şerban Beligrădeanu, Gheorghe Mohanu**, *Dreptul muncii,* vol. 1, 1978, p. 108-109.

[260] **Gérard Lyon-Caen, Jean Pélissier, Alain Supiot,** *op. cit.,* p. 748-749

[261] **Gheorghe Brehoi**, Contractele colective de muncă la nivel naţional pentru anul 1992, în „Dreptul“ nr.4/1992, p. 15. Pentru o opinie contrară, **Şerban Beligrădeanu,** În legătură cu problema efectelor contractelor colective de muncă încheiate la nivel naţional, de ramură sau al grupărilor de unităţi, în „Dreptul“ nr.5/1992, p. 33-34; idem, Legislaţia muncii comentată, vol. IV, Editura Lumina Lex, 1992, p. 109-113.

e) Contractul colectiv de muncă este un **contract solemn**, forma scrisă fiind impusă de esenţa sa (nu numai de lege a părţilor, cât şi de cea de act normativ), precum şi de lege.

f) Contractul colectiv de muncă reprezintă o **excepţie de la principiul relativităţii efectelor contractului**, ceea ce îl deosebeşte de contractul civil, în general, precum şi de contractul individual de muncă. Într-adevăr, conform art.1280 din noul Codul civil, contractul produce efecte numai între părţi, dacă prin lege nu se prevede altfel. Aceasta înseamnă că efectele obligatorii ale contractului privesc numai părţile contractante şi că nimeni nu poate fi obligat prin voinţa altei persoane. Principiul relativităţii efectelor contractului este exprimat în adagiul *res inter allios acta aliis neque nocere, neque prodesse potest* – actul juridic încheiat între anumite persoane nu poate nici să vatăme şi nici să profite altor persoane[262]. Cu toate acestea, contractul colectiv de muncă îşi produce efectele nu numai faţă de cel care l-au încheiat, ci faţă de toţi salariaţii din unităţile şi angajatorii la care se referă.

I. 5. Importanţa contractului colectiv de muncă

Importanţa contractului colectiv de muncă ne este relevată, în primul rând, de influenţa sa asupra dreptului muncii. Prin încheierea contractului colectiv, dreptul muncii devine un drept negociat, de origine convenţională, creat de angajatori şi salariaţi, în funcţie de condiţiile economice şi sociale, precum şi de interesele celor două părţi. În concepţia legiuitorului, contractul colectiv de muncă reprezintă forma de exprimare concretă a normelor juridice de muncă. Autoritatea publică (statul) prin intermediul dreptului, orientează doar acţiunile şi iniţiativele celor două părţi în procesul muncii, stabilind anumite limite – măsură de protecţie generală a salariaţilor. În concret, raporturile dintre părţi, condiţiile de muncă sunt stabilite de ele, în urma negocierii, prin intermediul contractului colectiv de muncă. Deşi există o legislaţie a muncii unitară, aceeaşi pe întreg cuprinsul ţării, aplicarea acesteia, datorită contractului colectiv, dar şi a celui individual, comportă un specific ce creează diferenţieri de la o ramură de activitate la alta, de la un grup de unităţi la altul, de la o unitate la alta şi uneori în aceeaşi unitate, de la o perioadă la alta, în funcţie de situaţia sa economică.

Clauzele fiecărui contract colectiv au valoare normativă; ele alcătuiesc un „drept al muncii“ propriu al celor care îl încheie. Practic şi în ţara noastră dreptul muncii se prezintă sub forma a trei cercuri concentrice: legea, contractul colectiv de muncă şi contractul individual de muncă. Într-adevăr, legea este cea care stabileşte cadrul general al raporturilor de muncă, contractul colectiv la anumite niveluri concentrează şi dezvoltă dispoziţiile legale într-un grad mai mare sau mai

---

[262]**Constantin Stătescu, Corneliu Bârsan**, *op. cit*., p. 58.

mic de generalizare, iar contractul individual concretizează prevederile contractului colectiv de la nivelul unităţii pentru fiecare salariat în parte[263].

Contractele individuale de muncă nu pot conţine clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celui stabilit prin contractele colective de muncă, iar acestea, la rândul lor, pot conţine în limitele şi condiţiile prevăzute de lege[264]. Prin intermediul contractului colectiv se realizează nu numai reglementarea drepturilor şi obligaţiilor părţilor, ci şi armonizarea unor interese ale salariaţilor şi ale patronilor, promovarea unor relaţii de muncă echitabile de natură să asigure protecţia socială a salariaţilor, prevenirea sau eliminarea conflictelor colective de muncă, ori evitarea declanşării grevelor.

I. 6. Categorii de contracte colective de muncă şi conţinutul acestora

Art.128 din Legea nr.62/2011 stipulează că se pot negocia contracte colective de muncă la nivelul unităţilor, grupurilor de unităţi şi sectoarelor de activitate. De precizat este faptul că prin contractele/acordurile colective de muncă încheiate în sectorul bugetar nu pot fi negociate sau incluse clauze referitoare la drepturi în bani şi în natură, altele decât cele prevăzute de legislaţia în vigoare pentru categoria respectivă de personal. (art.138 alin.1 din Legea nr.62/2011) .

În mod normal, ierarhizarea contractelor colective de muncă este următoarea: într-o primă fază, se încheie contractul la nivel de sector de activitate, apoi cele de la nivelul grupurilor de unităţi; în sfârşit, are loc încheierea contractelor colective de muncă la nivelul unităţilor. Prevederile oricărui contract colectiv la nivel superior sunt considerate niveluri minime de la care începe negocierea contractelor colective de muncă la nivelele inferioare. Desigur, este posibil ca această ierarhizare să nu fie respectată. Astfel se poate întâmpla ca un contract la nivel inferior (de exemplu unitate) să fie încheiat înaintea contractelor colective de muncă de la nivelele superioare. Într-un atare caz, are loc adaptarea primului la clauzele contractului superior, ulterior încheiat. Tot astfel, este posibil ca la anumite niveluri (de unitate sau, mai ales, la cel al grupurilor de unităţi) să nu se încheie contracte colective, situaţie în care contractele individuale de muncă vor avea la bază, direct, contractul încheiat la nivelul sectorului de activitate.

II. Conţinutul contractului colectiv de muncă

II. 1. Clauze prohibite şi clauze minimale

Legea nr.62/2011 prevede că în contractele colective de muncă pot fi inserate clauze privind drepturi şi obligaţii în limitele şi condiţiile prevăzute de lege. De asemenea se precizează expres că un contract colectiv de muncă nu poate conţine

[263] **Alexandru Ţiclea, Andrei Popescu, Constantin Tufan, Marioara Ţichindelean, Ovidiu Ţinca**, *op. cit.,* p.258

[264] Art.132 din Legea nr.62/2011

clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celor stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivel superior, la fel cum contractele individuale de muncă nu pot conţine clauze care să stabilească drepturi la niveluri inferioare celor stabilite prin contractele colective muncă aplicabile. Din dispoziţiile de mai sus, se desprinde un adevăr – axiomă: prin conţinutul său, contractul colectiv de muncă nu poate determina o înrăutăţire a situaţiei salariaţilor în raport cu prevederile legale. Drepturile lor cuprinse în Legislaţia muncii constituie un minimum legal de la care niciodată nu se poate deroga în defavoarea lor. Aşa fiind, de exemplu, nu se pot insera clauze care să înăsprească regimul legal al răspunderii disciplinare (prin adăugarea de sancţiuni noi, inexistente în legislaţia muncii sau agravarea celor existente) . În temeiul art.42 alin.1 din Legea nr.62/2011, orice asemenea clauză este lovită de nulitate.

II. 2. Conţinutul contractului colectiv de muncă

Aşa cum rezultă din cele prezentate anterior, legea nu prevede clauzele pe care trebuie să le cuprindă contractele colective la diferite niveluri. Există din acest punct de vedere principiul libertăţii depline a părţilor privind stabilirea conţinutului contractului pe care ele îl încheie, singura limită fiind cea formulată la art.132 din Legea nr.62/2011 privind clauzele minimale şi prohibite.

În literatura juridică de specialitate[265] şi în practica organelor Ministerului Muncii, Familiei şi Egalităţii de Şanse, punându-se problema conţinutului contractelor colective de muncă, s-a considerat că, în cuprinsul lor se află trei categorii de clauze şi anume:

– clauze care privesc drepturile de personal cu referire la care actele normative din domeniul legislaţiei muncii statornicesc că aceste drepturi (şi cuantumurile lor) se stabilesc prin negocieri colective;

– clauze în legătură cu unele drepturi de personal (cu cuantumurile lor) referitor la care actele normative din domeniul legislaţiei muncii nu conţin nici un fel de reglementări;

– clauze privind acordarea unor drepturi de personal în cuantumuri superioare celor prevăzute de legislaţia muncii în vigoare.

Orice contract colectiv de muncă concretizează nu numai prevederile legii, ci şi pe cele ale contractului colectiv încheiat la nivel superior. Aşa fiind, contractele colective la nivel de grupuri de unităţi, vor avea la bază contractele de la nivel de sector, iar cele de la nivelul unităţii, pe cele de la nivelul de grupuri de unităţi, după caz, de sector. Dacă un contract la nivel sectorial cuprinde clauze de maximă generalitate pentru respectivul domeniu de activitate, un contract la nivel de unitate cuprinde clauze concrete, specifice acelei unităţi. Desigur că din cuprinsul

---

[265] În acest sens **Gheorghe Brehoi,** *op. cit.,* p. 8-11; **Şerban Beligrădeanu,** *Legislaţia muncii 1992, comentată,* vol. IV, op. cit., p. 107-108.

unui contract colectiv de muncă de la nivelurile inferioare vor face parte, în primul rând, clauzele referitoare la salarizare şi anume la stabilirea sistemului de salarizare şi a modului de calcul al salariilor individuale; drepturile de delegare-detaşare; timpul de muncă şi de odihnă, precizându-se durata minimă a concediilor de odihnă, modul de calcul al acestora, incidenţa vechimii în muncă asupra duratei concediului, durata şi modalitatea de acordare a altor categorii de concedii etc.; reguli de protecţia şi igiena muncii, de formare profesională; alte drepturi şi obligaţii ale părţilor în procesul muncii etc.

Dacă, în esenţă, contractul colectiv de muncă la nivel de ramură are ca scop jalonarea unor direcţii generale, contractul colectiv de la nivelul unităţii reglementează direct relaţiile dintre părţi, stabileşte în concret drepturile şi obligaţiile acestora. Din practica încheierii unor asemenea contracte, constatăm preocuparea părţilor de a reglementa: programul de lucru; modalitatea de încadrare în muncă; sistemul de salarizare, adaosurile şi sporurile la salariul de bază; durata concediului de odihnă şi a celorlalte concedii (de studii, fără plată sau cu plată); unele măsuri de protecţie socială; formarea şi perfecţionarea pregătirii profesionale; sancţiunile disciplinare; condiţiile de încetare a raporturilor juridice de muncă etc.

III. Negocierea şi încheierea contractului colectiv de muncă

III. 1. Noţiunea negocierii colective

Contractul colectiv de muncă se încheie ca urmare a negocierii purtate între partenerii sociali – angajatori şi salariaţi. Prin intermediul acestei negocieri, este stabilit conţinutul raportului juridic de muncă, sunt fundamentate drepturile şi obligaţiile celor două părţi în procesul muncii. Codul muncii instituie la art.229 alin.2, *negocierea colectivă ca obligatorie, cu excepţia cazului în care angajatorul are încadraţi mai puţin de 21 de salariaţi*. Reglementarea se regăseşte în art.129 alin.1 din Legea nr.62/2011. Conform Dicţionarului explicativ al limbii române, a negocia înseamnă a trata cu cineva încheierea unei convenţii economice, politice, culturale etc.[266]. În sens larg, prin negociere se înţelege o tranzacţie ale cărei condiţii nu au fost fixate, ci urmează să fie fixate. Ea presupune o suită de discuţii şi tratative, o comunicare verbală între doi parteneri egali în drepturi şi obligaţii. Prin această comunicare sunt realizate o serie de procese, cum ar fi: obţinerea de informaţii, transmiterea de informaţii, elaborarea unor propuneri, exprimarea unor opinii; stabilirea dezacordului, cu efectele sale de blocare a negocierilor sau de amânare a acestora etc.[267] şi, în final, încheierea tranzacţiei. Potrivit Convenţiei nr.154 din anul 1981 a Organizaţiei Internaţionale

[266] Publicat la Editura Univers Enciclopedic, Bucureşti, 1998, p. 681
[267] **Dan Voiculescu**, *Negocierea – formă de comunicare în relaţiile interumane*, Editura Ştiinţifică, Bucureşti, 1991, p. 24.

a Muncii, termenul de negociere colectivă se aplică „pentru toate negocierile care au loc între o persoană care angajează, un grup de persoane care angajează, pe de o parte şi una sau mai multe organizaţii de muncitori, de cealaltă parte, în vederea:

a) fixării condiţiilor de muncă, de angajare;

b) reglării relaţiilor cu cel care angajează muncitorii;

c) reglării relaţiilor între cel care angajează şi cei angajaţi organizaţi în una sau mai multe organizaţii de muncă".

Aşadar şi la noi (ca şi în ţările cu economie de piaţă) , relaţiile de muncă sunt reglementate într-o bună măsură de contractele colective de muncă, legea garantând doar un minim de drepturi salariaţilor – măsură de protecţie a acestora.

Reprezentarea părţilor şi procedura de negociere şi de încheiere a contractelor colective de muncă sunt stabilite potrivit legii.

Sarcina dezvoltării statutului juridic al salariaţilor revine negocierii colective, care fie că extinde limitele legale ale drepturilor recunoscute salariaţilor, fie, ca izvor de drept al raportului juridic de muncă, creează drepturi noi în favoarea acestora.

III. 2. Funcţiile negocierii colective

Importanţa negocierii colective este relevată de funcţiile pe care aceasta le îndeplineşte şi anume:

– instrument de democratizare a relaţiilor profesionale, prin coborârea deciziei normative la nivelul partenerilor sociali;

– mijloc de stabilire a statutului juridic al salariaţilor, deoarece majoritatea drepturilor şi obligaţiilor acestora sunt cârmuite de contractele colective de muncă;

– formă de adaptare a relaţiilor profesionale la tendinţele ce se manifestă pe piaţa muncii şi la stadiile de dezvoltare economică a societăţii;

– garanţie a protejării salariaţilor împotriva arbitrariului patronal.

În raport cu legea, negocierea colectivă constituie latura dinamică şi flexibilă a relaţiilor de muncă, „barometrul" raportului de forţe pe piaţa muncii[268].

III. 3. Patronatul şi reprezentarea acestuia la negocierea colectivă

Potrivit art.134 din Legea nr.62/2011, părţile contractului colectiv de muncă sunt angajatorii şi angajaţii, reprezentaţi la negocieri după cum urmează:

A. din partea angajatorilor:

a) la nivel de unitate, de către organul de conducere al acesteia, stabilit prin lege, statut ori regulament de funcţionare, după caz;

---

[268] **Alexandru Athanasiu**, *op. cit.*, p. 6

b) la nivel de grup de unităţi, de către angajatori care au acelaşi obiect principal de activitate, conform codului CAEN, constituiţi voluntar sau conform legii;

c) la nivel de sector de activitate, de către organizaţiile patronale legal constituite şi reprezentative potrivit prezentei legi;

B. din partea angajaţilor:

a) la nivel de unitate, de către sindicatul legal constituit şi reprezentativ potrivit prezentei legi sau de către reprezentanţii angajaţilor, după caz;

b) la nivelul grupurilor de unităţi, de către organizaţiile sindicale legal constituite şi reprezentative la nivelul unităţilor membre ale grupului;

c) la nivel de sector de activitate, de către organizaţiile sindicale legal constituite şi reprezentative potrivit prezentei legi.

În unităţile în care nu există sindicate reprezentative negocierea contractului colectiv de muncă se face după cum urmează:

a) dacă există un sindicat constituit la nivel de unitate, afiliat la o federaţie sindicală reprezentativă în sectorul de activitate din care face parte unitatea, negocierea se face de către reprezentanţii federaţiei sindicale, la solicitarea şi în baza mandatului sindicatului, împreună cu reprezentanţii aleşi ai angajaţilor;

b) dacă există un sindicat neafiliat la o federaţie sindicală reprezentativă în sectorul de activitate din care face parte unitatea sau nu există niciun sindicat, negocierea se face numai de către reprezentanţii angajaţilor.

În cazul în care la nivelul grupului de unităţi nu există organizaţii sindicale reprezentative care să reprezinte cel puţin jumătate din numărul total de angajaţi ai grupului de unităţi, la negocierea contractului colectiv de muncă salariaţii sunt reprezentaţi după cum urmează:

a) de către reprezentanţii mandataţi de organizaţiile sindicale reprezentative din cadrul fiecărei unităţi care au decis constituirea grupului;

b) pentru unităţile membre ale grupului în care nu există sindicate reprezentative, dar există sindicate afiliate la federaţii sindicale reprezentative în sectorul de activitate în care s-a constituit grupul, angajaţii sunt reprezentaţi de către federaţiile sindicale respective, în baza solicitării şi mandatului sindicatelor, şi de reprezentanţii angajaţilor din respectivele unităţi.

Federaţiile sindicale reprezentative la nivelul sectoarelor de activitate pot participa la negocierea contractelor colective de muncă la nivel de grupuri de unităţi în care au sindicate afiliate, la solicitarea şi în baza mandatului din partea acestora. Confederaţiile sindicale reprezentative la nivel naţional conform prezentei legi pot participa la negocierea contractelor colective de muncă la nivelul sectoarelor de activitate în care au federaţii membre, la solicitarea şi în baza mandatului din partea acestora.

În ceea ce priveşte reprezentativitatea organizaţiilor patronale, art.72 din Legea nr.62/2011 instituie următoarele condiţii, a căror îndeplinire se constată, prin hotărâre, de către Tribunalul Municipiului Bucureşti, la cererea organizaţiei patronale:

Sunt reprezentative la nivel naţional sau de sector de activitate organizaţiile patronale care îndeplinesc cumulativ următoarele condiţii:

A. la nivel naţional:

a) au statut legal de confederaţie patronală;

b) au independenţă organizatorică şi patrimonială;

c) au ca membri patroni ale căror unităţi cuprind cel puţin 7% din angajaţii din economia naţională, cu excepţia angajaţilor din sectorul bugetar;

d) au structuri teritoriale în cel puţin jumătate plus unu din judeţele României, inclusiv în municipiul Bucureşti;

B. la nivel de sector de activitate:

a) au statut legal de federaţie patronală;

b) au independenţă organizatorică şi patrimonială;

c) au ca membri patroni ale căror unităţi cuprind cel puţin 10% din efectivul angajaţilor sectorului de activitate, cu excepţia angajaţilor din sectorul bugetar;

C. la nivel de unitate, reprezentativ de drept este angajatorul.

Potrivit art.51 din Legea nr.62/2011, sunt reprezentative la nivel naţional, de sector de activitate, de grup de unităţi şi de unitate organizaţiile sindicale care îndeplinesc cumulativ următoarele condiţii:

A. la nivel naţional:

a) au statut legal de confederaţie sindicală;

b) au independenţă organizatorică şi patrimonială;

c) organizaţiile sindicale componente cumulează un număr de membri de cel puţin 5% din efectivul angajaţilor din economia naţională;

d) au structuri teritoriale în cel puţin jumătate plus unu dintre judeţele României, inclusiv municipiul Bucureşti;

B. la nivel de sector de activitate sau grup de unităţi:

a) au statut legal de federaţie sindicală;

b) au independenţă organizatorică şi patrimonială;

c) organizaţiile sindicale componente cumulează un număr de membri de cel puţin 7% din efectivul angajaţilor din sectorul de activitate sau grupul de unităţi respectiv;

C. la nivel de unitate:

a) au statut legal de sindicat;

b) au independenţă organizatorică şi patrimonială;

c) numărul de membri ai sindicatului reprezintă cel puţin jumătate plus unu din numărul angajaţilor unităţii.

Cu privire la fiecare nivel se impun anumite precizări referitoare la aceste părţile contractului colectiv de muncă. La nivel de unitate, părţile contractului colectiv de muncă sunt angajatorul, reprezentat de organul de conducere al acestuia şi salariaţii unităţii în cauză, reprezentaţi de sindicatul sau sindicatele reprezentative, iar în lipsa acestora, de delegaţii lor. La nivelurile superioare unităţii – grupuri de unităţi, sectoare de activitate – părţile contractului în discuţie sunt asociaţiile (organizaţiile, federaţiile şi confederaţiile) patronale reprezentative şi salariaţii angajaţi în unităţile care constituie respectivul nivel, reprezentaţi de federaţiile şi confederaţiile sindicate reprezentative.

III. 4. Procedura negocierii

Legea nr.62/2011 păstrează linia trasată de reglementarea anterioară prin menţinerea obligativităţii negocierii la nivelul unităţilor cu mai mult de 21 de salariaţi (art.129) . Rezultă, aşadar, că în cazul unităţilor cu număr mai mic de salariaţi şi al nivelurilor superioare – grupuri de unităţi, sector de activitate – negocierea nu este obligatorie. Sigur că este obligatorie numai negocierea, nu şi încheierea contractului. Cu alte cuvinte, atunci când părţile ajung la un acord de voinţă, se încheie contractul, în caz contrar, deşi are loc negocierea, fireşte, contractul nu se încheie.

Legea nr.62/2011 conţine unele dispoziţii referitoare la procedura încheierii contractelor colective de muncă, cum, de altfel, există şi în legislaţia statelor cu tradiţie în negocierea colectivă. Astfel, privind negocierea obligatorie, se prevede că iniţiativa negocierii aparţine angajatorului sau organizaţiei patronale. Procedura trebuie iniţiată cu cel puţin 45 de zile calendaristice înaintea expirării contractelor colective de muncă sau a expirării perioadei de aplicabilitate a clauzelor stipulate în actele adiţionale la contractele colective de muncă. În caz contrar, negocierea va începe la cererea scrisă a organizaţiei sindicale reprezentative sau a reprezentanţilor angajaţilor, în termen de cel mult 10 zile calendaristice de la comunicarea solicitării. Potrivit alin.5 al aceluiaşi text legal, durata negocierii colective nu poate depăşi 60 de zile calendaristice decât prin acordul părţilor. Contractele colective de muncă pot să prevadă renegocierea periodică a oricăror clauze convenite între părţi.

Cu ocazia primei întâlniri a părţilor, se precizează informaţiile publice şi cu caracter confidenţial pe care angajatorul le va pune la dispoziţia delegaţilor sindicali sau ai reprezentanţilor salariaţilor şi data până la care urmează a îndeplini această obligaţie; informaţiile trebuie să permită cel puţin o analiză comparată a situaţiei economico-financiare la zi, precum şi situaţia ocupării forţei de muncă.

Legea nu prevede numărul negociatorilor, ceea ce înseamnă că acesta se va stabili de cele două părţi de la caz la caz; nu este obligatoriu ca părţile să fie reprezentate cu un număr egal de persoane. Este important de subliniat art.131

potrivit căruia la negocierea clauzelor şi la încheierea contractelor colective de muncă părţile sunt egale şi libere, fiind interzisă orice imixtiune a autorităţilor publice, sub orice formă şi modalitate, în negocierea, încheierea, executarea, modificarea şi încetarea contractelor colective de muncă.

Legea nu interzice şi, prin urmare, părţile pot conveni ca la negociere, în afară de reprezentanţii lor, să participe anumiţi specialişti – jurişti, economişti, cadre didactice universitare – care să sprijine desfăşurarea tratativelor pentru stabilirea clauzelor contractului colectiv de muncă[269]. În practica încheierii unor contracte colective pe anii anteriori, la prima lor întâlnire părţile au stabilit numărul reprezentanţilor fiecăreia dintre ele, numărul consilierilor, locul întâlnirilor următoare şi programul acestor întâlniri şi au recunoscut reciproc competenţa lor de a încheia contractul respectiv.

Negocierea fiecărei clauze, definitivarea contractului, nu reprezintă o problemă simplă; aceasta presupune o suită de propuneri şi contrapropuneri, de discuţii şi schimburi de păreri, de argumente şi contraargumente, uneori întrerupte de anumite perioade în timpul cărora părţile se retrag de la negociere pentru a-şi preciza poziţiile. Rar se întâmplă în lumea occidentală ca un patron să fie de acord de la început cu revendicările salariaţilor[270]. El cere, de obicei, timp pentru a studia aceste revendicări şi a pregăti răspunsul. La fel procedează şi reprezentanţii salariaţilor pentru a examina propunerile şi contrapropunerile patronului.

III. 5. Facultatea încheierii contractului colectiv de muncă

Conform art.127 alin.1 din Legea nr.62/2011, contractele colective de muncă se pot negocia la nivel de unităţi, grupuri de unităţi şi sectoare de activitate. *A fortiori,* contractele colective de muncă **se pot încheia** la nivelurile amintite. Se observă, aşadar, că acest text are o redactare supletivă şi nu una imperativă. Cu alte cuvinte, din prevederea citată rezultă că încheierea contractelor colective de muncă la orice nivel nu este obligatorie, ci reprezintă o facultate pentru cei doi parteneri sociali[271]. Inexistenţa contractului colectiv la un anumit nivel nu blochează însă activitatea întrucât există un alt instrument pentru stabilirea drepturilor şi obligaţiilor părţilor în procesul muncii şi anume contractul individual de muncă[272].

---

[269] În legislaţia adoptată se prevede expres o atare posibilitate. Astfel, în Argentina, Legea nr.23546/1988 dispune că fiecare parte va putea fi asistată la negociere de consilieri tehnici, inclusiv profesori universitari, aceştia însă au dreptul de vot consultativ.

[270] **Gérard Lyon-Caen, Jean Pélissier, Alain Supiot,** *op. cit.,* p. 810-811.

[271] **Alexandru Ţiclea, Andrei Popescu, Constantin Tufan, Marioara Ţichindelean, Ovidiu Ţinca**, *op. cit.,* p.276

[272] **Alexandru Ţiclea, Andrei Popescu, Constantin Tufan, Marioara Ţichindelean, Ovidiu Ţinca**, *op. cit.,* p.276

IV. Durata şi forma contractului colectiv de muncă

IV. 1. Durata contractului colectiv de muncă

Potrivit art.141 alin.1 din Legea nr.62/2011, contractul colectiv de muncă se încheie pe o perioadă determinată, care nu poate fi mai mică de 12 luni şi mai mare de 24 luni. Prin urmare, legea stabileşte o durată minimă (12 luni) , dar şi una maximă, spre deosebire de vechea reglementare în temeiul căreia părţile puteau stabili peste durata minimă, singura prevăzută, orice termen posibil (13, 15, 24 de luni etc.). Părţile pot hotărî prelungirea aplicării contractului colectiv de muncă, în condiţiile stabilite de prezenta lege, o singură dată, cu cel mult 12 luni.

IV. 2. Forma contractului colectiv de muncă

Conform art.43 alin.1 din Legea nr.62/2011, contractul colectiv de muncă se încheie în forma scrisă. Este necesară această formă având în vedere importanţa deosebită a contractului pentru raporturile de muncă, conţinutul său complex privind condiţiile de muncă. O convenţie verbală în acest domeniu nu ar avea nici o valoare şi eficienţă practică.

De altfel, contractul colectiv de muncă este şi un izvor de drept, un act normativ, ceea ce exclude de plano o altă formă decât cea scrisă.

În consecinţă, forma scrisă este o condiţie de valabilitate (ad validitatem) şi nu doar una de probă (ad probationem).

Prevederi asemănătoare există şi în dreptul altor state, de exemplu Germania şi Franţa. Astfel, în literatura juridică germană se arată că acordul colectiv este valabil încheiat numai dacă există un act scris semnat de ambele părţi[273]. Tot astfel, potrivit legislaţiei franceze, convenţia colectivă de muncă trebuie să îmbrace forma scrisă, sub sancţiunea nulităţii. Un acord al cărui obiect îl constituie determinarea, adesea în detaliu, a condiţiilor de muncă nu ar putea rămâne doar verbal. Dacă o convenţie colectivă nu ar fi întocmită în scris nici nu ar exista posibilitatea preluării conţinutului ei de contractele individuale de muncă. De altfel, existenţa înscrisului este indispensabilă pentru publicitatea convenţiei colective[274].

Redactarea contractului făcută de negociatori depinde de mai mulţi factori, începând cu condiţiile fixate de lege. Dacă, în principiu, părţile sunt libere să negocieze şi să stabilească orice clauză cu privire la condiţiile de muncă, totuşi, aşa cum am mai arătat, ele trebuie să ţină seama de faptul că orice clauză contractuală poate fi stabilită numai în limitele clauzelor contractelor colective de grad superior.

În conformitate cu art.142 din lege, clauzele negociate cu încălcarea acestor prevederi sunt lovite de nulitate. Aceasta se constată de către instanţa

[273] **Günter Halbach, Norbert Poland, Rolf Schwedes**, *op. cit.,* p. 291.
[274] **Gérard Lyon-Caen, Jean Pélissier, Alain Supiot,** *op. cit.,* p. 763.

judecătorească competentă, la cererea părţilor interesate. În cazul constatării nulităţii unor clauze, partea interesată poate cere renegocierea drepturilor respective. Până la renegociere, clauzele a căror nulitate a fost constatată sunt înlocuite cu prevederile mai favorabile cuprinse în lege sau în contractul colectiv de muncă încheiat la nivel superior, după caz.

În conţinutul contractului colectiv intră, în afară de clauzele stabilite de părţi cu ocazia negocierii şi alte date, strict necesare pentru validitatea lui: locul şi data încheierii; numele şi calitatea reprezentanţilor celor două părţi: unitatea (grupul de unităţi, ramura de activitate etc.) şi categoriile de salariaţi cărora li se aplică; durata pentru care se încheie etc.

V. Înregistrarea şi publicitatea contractului colectiv de muncă

V. 1. Înregistrarea contractului colectiv de muncă

Potrivit art.43 din Legea nr.62/2011, contractul colectiv de muncă se depune şi se înregistrează după cum urmează:

a) contractul colectiv de muncă la nivel de unitate, la inspectoratul teritorial de muncă;

b) contractele colective de muncă încheiate la nivelul grupurilor de unităţi şi al sectoarelor de activitate, la Ministerul Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale.

În cazul contractelor negociate la nivelul sectoarelor de activitate, contractul colectiv de muncă va fi înregistrat la nivelul respectiv numai în situaţia în care numărul de angajaţi din unităţile membre ale organizaţiilor patronale semnatare este mai mare decât jumătate din numărul total al angajaţilor din sectorul de activitate. În caz contrar, contractul va fi înregistrat drept contract la nivel de grup de unităţi.

Importanţa înregistrării este deosebită, pentru că de la această dată contractul devine aplicabil, de regulă. Părţile însă pot conveni ca data aplicării clauzelor negociate să fie ulterioară zilei de înregistrare a contractului. Textul citat (art.144) conţine două norme juridice distincte.[275] Prima are „caracter supletiv“, în sensul că dacă participanţii nu stabilesc o dată de intrare în vigoare a contractului, aceasta este cea la care se face înregistrarea. A doua are caracter permisiv, în sensul că cei în cauză pot stabili data intrării în vigoare a contractului, cu condiţia să fie ulterioară înregistrării. Regula este intrarea în vigoare la data înregistrării, iar excepţia – la o dată ulterioară convenită de participanţii la încheierea contractului. În nici un caz un astfel de contract nu poate intra în vigoare anterior înregistrării.

Potrivit art.146 din lege, contractele colective de muncă nu vor fi înregistrate, dacă:

a) părţile nu au depus dosarul în conformitate cu prevederile art. 143 alin. (2);

[275] **Corneliu-Liviu Popescu**, *op. cit.,* p. 55-56.

b) nu sunt semnate de către organizaţii sindicale care reprezintă mai mult de jumătate din totalul angajaţilor din sectorul sau grupul de unităţi pentru care s-a negociat contractul;

c) reprezentantul oricărei părţi care a participat la negocieri, nu a fost de acord cu oricare dintre clauzele contractului şi acest fapt a fost consemnat în procesul-verbal de negociere.

d) la nivel de unitate, contractul colectiv de muncă va fi înregistrat fără semnătura tuturor părţilor numai în cazul în care partea semnatară care reprezintă angajaţii acoperă mai mult de jumătate din totalul angajaţilor.

De asemenea, constituie motiv de neînregistrare a contractului colectiv de muncă negociat, neinvitarea la negocieri a tuturor părţilor îndreptăţite să negocieze (art.140).

Împotriva refuzului înregistrării contractului colectiv de muncă, partea nemulţumită se poate adresa instanţelor judecătoreşti, în condiţiile Legii contenciosului administrativ nr.554/2004 (art.147 din Legea nr.62/2011).

V. 2. Publicitatea contractului colectiv de muncă

Ca măsură de publicitate, art.144 alin.2 din Legea nr.62/2011 prevede: „Contractele colective de muncă la nivel de sectoare de activitate şi grupuri de unităţi, precum şi actele adiţionale la acestea vor fi publicate în Monitorul Oficial al României, Partea a V-a, prin grija părţilor semnatare.".

Semnificaţia publicării este apreciată în mod diferit în literatura juridică.

Pe de o parte[276], se arată că publicarea subliniază importanţa normativă a contractelor colective de muncă şi asigură o cât mai largă opozabilitate a lor, dar ea nu produce nici un efect juridic, deoarece, spre deosebire de regimul actelor normative de putere (legi, hotărâri de Guvern etc.) , aceste contracte intră în vigoare la data înregistrării.

Pe de altă parte[277], se apreciază că legiuitorul a optat pentru soluţia intrării în vigoare a contractelor respective de la data înregistrării lor, întrucât ea este favorabilă salariaţilor, în sensul aplicării clauzelor contractuale mai devreme decât data publicării oficiale.

Sunt aduse însă şi critici soluţiei în discuţie. Se susţine[278] astfel că este absurd şi nejuridic ca aceste contracte să se aplice, de regulă, de la data înregistrării, iar nu de la data publicării, deci, cu privire la ele, legea obligă la publicarea lor oficială.

În ceea ce ne priveşte, într-adevăr, trebuie să subliniem că orice contract colectiv de muncă, cu atât mai mult cele încheiate la nivelurile superioare,

---

[276] **Alexandru Athanasiu**, *Legea nr.130/1996 privind contractul colectiv de muncă*, în „Dreptul".

[277] **Ion Traian Ştefănescu**, *Tratat elementar de drept al muncii*, p. 97.

[278] **Şerban Beligrădeanu**, Legislaţia muncii, comentată, vol. XXII, (vol. 4/1 996), Editura Lumina Lex, 1997, p.60: Idem, Aprecieri pozitive şi negative asupra Legii nr.130/1996 privind contractul colectiv de muncă, în „Revista română de drepturile omului", nr.14/1 997, p. 46.

constituie nu numai un acord de voinţă, ci şi un izvor de drept, o normă convenţională, negociată. Dar el nu este un act normativ, pur şi simplu, de putere, ci primează caracterul său convenţional; acesta nu este un act juridic emis de o autoritate publică, de un organ al statului, în mod unilateral şi nu se adresează unor subiecte nedeterminate pentru a i se aplica principiul constituţional al neretroactivităţii legii.

VI. Efectele contractului colectiv de muncă

VI. 1. Contractul colectiv de muncă – izvor de drept

Din dispoziţiile Legii nr.62/2011 rezultă că orice contract colectiv constituie izvor de drept ce produce efecte faţă de angajatorii şi salariaţii la care se referă. Contractele colective de muncă se constituie într-un sistem ierarhic în vârful căruia se află contractul colectiv la nivel sectorial, iar la baza lui, contractul colectiv la nivelul unităţii. Orice contract colectiv de muncă se încheie nu numai în considerarea prevederilor legii, ci şi în considerarea prevederilor contractelor colective la nivel superior.

VI. 2. Sfera salariaţilor supuşi efectelor contractului colectiv de muncă

În conformitate cu dispoziţiile art.133 alin.1 din Legea nr.62/2011, clauzele contractelor colective de muncă produc efecte:

a) pentru toţi angajaţii din unitate, în cazul contractelor colective de muncă încheiate la acest nivel;

b) pentru toţi angajaţii încadraţi în unităţile care fac parte din grupul de unităţi pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă;

c) pentru toţi angajaţii încadraţi în unităţile din sectorul de activitate pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă şi care fac parte din organizaţiile patronale semnatare ale contractului.

VI. 3. Influenţa contractului colectiv de muncă asupra contractului individual de muncă

Contractul colectiv de muncă se impune, în conţinutul său, părţilor contractului individual. El guvernează contractele individuale ca o lege; impune obligaţiile angajatorului şi creează drepturi în favoarea salariaţilor la care aceştia nu ar putea renunţa. Astfel, salariul prevăzut în contractul colectiv se impune ca un minimum pentru salariul din contractul individual, la fel şi durata concediului de odihnă. Dacă acest contract colectiv prevede avantaje extra-legale, de exemplu, concedii suplimentare, indemnizaţii de concediere etc., patronul este obligat să le acorde. S-a apreciat[279] în mod sugestiv că dacă un contract individual de muncă nu poate fi mai puţin favorabil decât contractul colectiv, el poate fi mai favorabil. În

[279] **Alexandru Ţiclea, Andrei Popescu, Constantin Tufan, Marioara Ţichindelean, Ovidiu Ţinca**, *op. cit.,* p.283

conformitate cu caracterul social al dreptului muncii, ale cărui dispoziţii sunt direcţionate în sens unic spre profitul salariaţilor, clauzele contractului colectiv, la fel ca şi aceste dispoziţii, nu constituie decât un minimum de la care contractele individuale pot deroga doar în favoarea salariaţilor.

Ordinea publică socială plasează contractul individual în raport cu contractul colectiv în aceeaşi situaţie ca şi acest din urmă contract faţă de lege. Contractul colectiv de muncă guvernează nu numai contractele individuale încheiate ulterior aplicării sale, ci toate aceste contracte existente în cursul executării lui. Clauzele contractului individual contrare clauzelor contractului colectiv sunt ipso jure înlocuite de acestea din urmă[280].

VI. 4. Obligativitatea executării contractului colectiv de muncă

După încheierea şi intrarea lor în vigoare, contractele colective de muncă urmează a se executa, ele având putere de lege între părţile contractante.

Executarea presupune aducerea la îndeplinire a clauzelor contractuale, respectarea drepturilor şi obligaţiilor asumate de cele două părţi.

Art.30 din Legea nr.130/1996 prevede că executarea contractului colectiv de muncă este obligatorie şi că neîndeplinirea obligaţiilor asumate prin contract atrage răspunderea celor vinovaţi.

Folosirea generică a termenului de răspundere conduce la concluzia că, în raport cu fapta ilicită, răspunderea poate îmbrăca oricare din formele prevăzute de lege. Ea poate fi penală, dacă fapta ilicită întruneşte elementele constitutive ale unei anumite infracţiuni, civilă sau materială, în ipoteza producerii unui prejudiciu etc. Astfel, pentru daunele pricinuite sindicatului, răspunderea unităţii este civilă, ca de altfel şi răspunderea sindicatelor pentru daunele produse unităţii.

Nerespectarea clauzelor contractului colectiv de către unul sau mai mulţi salariaţi atrage răspunderea patrimoniale a acestora (art.269 alin.1 şi art.270 alin.1) .

VII. Modificarea contractului colectiv de muncă

În conformitate cu dispoziţiile art.149 din Legea nr.62/2011, clauzele unui contract colectiv de muncă pot fi modificate pe tot parcursul executării lui, în condiţiile legii, ori de câte ori părţile îndreptăţite să negocieze contractul colectiv de muncă convin acest lucru. Rezultă aşadar că modificarea este posibilă prin acordul părţilor şi imposibilă prin actul unilateral al uneia din părţi[281]. Este firesc şi logic să fie aşa, de vreme ce încheierea contractului colectiv de muncă se face

[280] Salariaţii răspund patrimonial, în termenul normelor şi principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina şi în legătură cu munca lor.

[281] Tribunalul Bucureşti, secţia a lll-a civilă, dec. nr.117/1995, în Culegerea de practică juridică a Tribunalului Bucureşti 1993/1997 (coordonator Dan Lupaşcu), Editura All Beck, Bucureşti, 1998, p. 218-219.

prin acordul părţilor – mutuus consensus; deci şi modificarea clauzelor lui trebuie să se facă tot astfel.

Raţiunea acestei reglementări este aceea de a conferi stabilitate raporturilor juridice de muncă, prin recunoaşterea efectelor depline ale contractului colectiv pe toată durata de aplicare a lui[282]. Orice asemenea contract este rezultatul unei negocieri colective, el fiind încheiat numai pentru o durată limitată de timp, la care a achiesat însuşi colectivul de salariaţi, atât cu privire la conţinut, cât şi cu privire la durată. În consecinţă, el trebuie respectat şi clauzele lui executate întocmai.

Modificările aduse contractului colectiv de muncă se consemnează într-un act adiţional semnat de toate părţile care au încheiat contractul (art.150 din Legea nr.62/2011). Aşadar, legea nu reglementează procedura modificării contractului colectiv de muncă.

VIII. Încetarea contractului colectiv de muncă

VIII. 1. Consideraţii introductive

Încetarea contractului colectiv de muncă trebuie să se facă potrivit dispoziţiilor legii: executarea contractului colectiv de muncă este obligatorie pentru părţi (art.148 alin.1), neîndeplinirea obligaţiilor asumate din contractul colectiv de muncă atrage răspunderea părţilor care se fac vinovate de aceasta (art.148 alin.2).

VIII. 2. Cazurile de încetare a contractului colectiv de muncă

Potrivit art.151 din Legea nr.62/2011, contractul colectiv de muncă încetează:

a) la împlinirea termenului sau la terminarea lucrării pentru care a fost încheiat, dacă părţile nu convin prelungirea aplicării acestuia;

b) la data dezvoltării sau lichidării judiciare a angajatorului;

c) prin acordul părţilor. În ceea ce priveşte acest caz, menţionăm că există simetrie între modul de încheiere a contractului şi modul de revocare a lui. Această simetrie este înscrisă cu caracter general în art.1270 din noul Cod civil. În privinţa contractului colectiv de muncă, acesta poate înceta prin acordul părţilor, dar nu poate fi denunţat unilateral de niciuna din părţile contractante (art.152). Încetarea pe cale convenţională a contractului colectiv poate fi dispusă numai în aceleaşi condiţii ca şi cele referitoare la încheierea lui. Astfel, consimţământul părţilor trebuie să fie serios şi explicit, să excludă orice echivoc. Înţelegerea părţilor trebuie să îmbrace forma scrisă, ţinând seama de faptul că şi contractul colectiv de muncă se încheie în forma scrisă. Competenţa de a exprima cele două voinţe aparţine aceloraşi organe care sunt în drept să încheie contractul.

[282] **Alexandru Ţiclea, Andrei Popescu, Constantin Tufan, Marioara Ţichindelean, Ovidiu Ţinca**, *op. cit.,* p.286

CAPITOLUL VII

TIMPUL DE MUNCĂ ŞI TIMPUL DE ODIHNĂ

I. Noţiunea şi clasificarea, organizarea timpului de muncă

Desfăşurarea activităţii cu respectarea unui anumit program de lucru reprezintă una din trăsăturile specifice ale raportului juridic de muncă. Întrucât munca efectuată presupune cheltuirea forţei vitale a omului, este necesar, în mod obiectiv, ca ziua de muncă să se încadreze în anumite limite, să fie numai o parte dintr-o zi de viaţă. Ducând o luptă susţinută pentru apărarea drepturilor lor, salariaţii au înscris, printre primele revendicări, stabilirea prin lege a limitelor de muncă, reglementarea repausului săptămânal şi a concediului de odihnă plătit.

Timpul de munca reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează muncă, se află la dispoziţia angajatorului şi îndeplineşte sarcinile şi atribuţiile sale, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de munca aplicabil şi/sau ale legislaţiei în vigoare. Pentru salariaţii angajaţi cu normă întreagă durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi şi de 40 de ore pe săptămână. În cazul tinerilor în vârstă de până la 18 ani durata timpului de muncă este de 6 ore pe zi şi de 30 de ore pe săptămână.

Timpul de muncă se află într-o legătură instabilă cu timpul de odihnă; reglementarea lui reprezintă o garanţie a dreptului fundamental la odihnă. Această reglementare asigură o îmbinare armonioasă a intereselor sociale cu cele ale fiecărui salariat.

Dispoziţiile legale care reglementează timpul de muncă şi timpul de odihnă au caracter imperativ şi orice derogare de la normele pe care le conţin este inadmisibilă.[283]

Timpul de muncă poate fi împărţit în trei categorii:

- **timpul care se încadrează în programul de lucru sau durata normală a muncii;**
- **timpul de muncă redus (sub durata normală);**
- **timpul peste programul de lucru sau peste durata normală a muncii.**

Durata normală a muncii este stabilită pentru munca desfăşurată în timpul zilei sau pentru aceea prestată în timpul nopţii. Durata normală a zilei de lucru este, în medie – potrivit art.41 alin.3 din Constituţie, de cel mult 8 ore. Durata normală a timpului de lucru se realizează prin săptămâna de lucru de 5 zile; ea

[283] Pe lângă principiul general, enunţat de art.108 din Codul muncii, se prevede: orice convenţie prin care se renunţă total sau în parte la dreptul la concediul de odihnă este interzisă.

reprezintă, deci, 40 de ore pe săptămână[284]. În anumite condiţii, ziua de lucru poate fi sub 8 ore şi, ca urmare, săptămâna sub 40 de ore[285].

Timpul de muncă peste programul de lucru sau peste durata normală poate fi constituit din: ore suplimentare; timpul care, datorită specificului muncii, nu se poate încadra în programul normal de lucru; probe prestate peste programul de lucru în scopul asigurării serviciului pe unitate. Instituţionalizarea principiului negocierii, reglementarea contractului colectiv de muncă conduc, în mod firesc, la consecinţa organizării timpului de muncă de către cei doi parteneri sociali – patron şi salariaţi – prin intermediul acestui contract. Aşa fiind, contractul colectiv va cuprinde clauze privind organizarea timpului de muncă cu valoare de principiu, concretizate în regulamentul de ordine interioară ori în detaliu, reglementând toate aspectele ce privesc timpul respectiv.

Obligaţia care revine angajatorului în ceea ce priveşte timpul de muncă este de a ţine evidenţa orelor de muncă prestate de fiecare salariat şi de a supune controlului inspecţiei muncii această evidenţă ori de câte ori este solicitată.

I. 1. Durata normală a timpului de muncă

Stabilirea zilei de muncă de 8 ore, deci a săptămânii de 40 de ore, constituie regula generală în ceea ce priveşte timpul de muncă. Această durată asigură desfăşurarea, în condiţii obişnuite, a procesului de producţie, răspunzând cerinţelor de ordin biologic, material, spiritual şi social ale salariaţilor. Nu mai puţin însă, această durată este condiţionată din punct de vedere istoric, fiind rezultatul unei lungi evoluţii; ea este susceptibilă de a fi redusă în funcţie de stadiul dezvoltării economice şi sociale.

În cazul tinerilor care nu au împlinit vârsta de 18 ani durata timpului de muncă este de 6 ore pe zi şi de 30 de ore pe săptămână. Deşi ziua de muncă este sub 8 ore pe zi şi 40 de ore pe săptămână, totuşi, aceasta este durata normală pentru tinerii sub 18 ani încadraţi în muncă.

În temeiul art.113 din Codul muncii, repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este, de regulă, uniformă, de 5 zile pe săptămână, cu două zile de repaus. Cu toate acestea, în funcţie de specificul unităţii sau al muncii prestate, se poate opta şi pentru o repartizare inegală a timpului de muncă, dar cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40, respectiv 30 de ore pe săptămână. În această situaţie, modul concret de stabilire a programului de muncă va fi negociat prin contractul colectiv de muncă la nivelul angajatorului sau, în absenţa acestuia, va fi prevăzut în regulamentul intern, în temeiul art.116 din

---

[284]Decretul-lege nr.95/1990 privind trecerea la săptămâna de lucru de 5 zile în unităţile de stat (publicat în Monitorul Oficial al României nr.36 din 19 martie 1990);

[285] Legea nr.31/1991 privind stabilirea duratei timpului de muncă sub 8 ore pe zi pentru salariaţii care lucrează în condiţii deosebite – vătămătoare, grele sau periculoase (publicată în Monitorul Oficial al României nr.64 din 27 martie 1991).

Codul muncii, cu specificarea expresă a acestui fapt în contractul individual de muncă.

Potrivit art.118 din Codul muncii, angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză. Aceste programe individualizate presupun un mod de organizare flexibil a timpului de muncă, durata zilnică fiind împărţită în două perioade:
- una fixă în care personalul se află simultan la locul de muncă;
- una variabilă, în care salariatul îşi alege orele de sosire şi de plecare cu respectarea timpului de muncă zilnic.

I. 2. Ziua de muncă sub 8 ore şi sub 40 de ore pe săptămână

Art.115 din Codul muncii prevede că, pentru anumite sectoare de activitate, unităţi sau profesii se poate stabili prin negocieri colective sau individuale ori prin acte normative specifice o durată zilnică a timpului de muncă mai mică sau mai mare de 8 ore.

Astfel, în cazul categoriilor de personal care îşi desfăşoară munca în condiţii deosebite, vătămătoare sau periculoase trebuie să li se asigure o protecţie specială sub aspectul duratei zilei de muncă în temeiul Legii nr.31/1991 privind stabilirea duratei timpului de muncă sub 8 ore pe zi pentru salariaţii care lucrează în condiţii deosebite, vătămătoare, grele sau periculoase. De asemenea, s-a prevăzut posibilitatea stabilirii unor programe de lucru parţiale de 6, 4 sau 2 ore pe zi.

De asemenea, unităţile sunt obligate să acorde femeilor, în cursul programului de lucru (în ipoteza în care ele nu doresc să beneficieze de concediu plătit pentru îngrijirea copiilor în vârstă de până la 2 şi, respectiv, 3 ani, pauze pentru alimentarea şi îngrijirea copilului, de o jumătate de oră, la intervale de cel mult 3 ore; la aceste pauze se adaugă şi timpul necesar deplasării dus şi întors de la locul unde se găseşte copilul. Timpul acordat pentru alăptare, inclusiv deplasările, nu poate depăşi 2 ore zilnic. Pauzele se acordă până la împlinirea de către copil a vârstei de 9 luni, putându-se prelungi, pe baza recomandărilor medicale, până la 12 luni, în cazul copiilor prematuri, distrofici şi celor care necesită o îngrijire deosebită[286].

I. 3. Munca în timpul nopţii

Este considerată muncă de noapte, munca prestată în intervalul orar 22,00-6,00. Salariatul de noapte reprezintă, după caz:

a) salariatul care efectuează munca de noapte cel puţin 3 ore din timpul său zilnic de lucru;
b) salariatul care efectuează munca de noapte în proporţie de cel puţin 30% din timpul său lunar de lucru.

[286] A se vedea Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr.96/2003 privind protecţia maternităţii la locul de muncă.

În ceea ce priveşte durata normală a muncii de noapte, în art.125 alin.3 şi 4 Codul muncii se face distincţia între activitatea desfăşurată în condiţii normale şi activitatea desfăşurată în condiţii speciale sau deosebite. Astfel, în primul caz, durata nu va depăşi o medie de 8 ore pe zi, calculată pe o perioadă de referinţă de maximum 3 luni calendaristice, cu respectarea prevederilor legale privind repausul săptămânal. În cel de-al doilea caz, durată nu va depăşi 8 ore pe parcursul oricărei de 24 de ore, ca regulă. Cu titlu de excepţie, majorarea acestei durate poate fi prevăzută în contractul colectiv de muncă aplicabil, dacă nu se contravine astfel unor prevederi exprese stabilite în contractul colectiv de muncă încheiat la nivel superior şi numai cu acordarea unor perioade de repaus compensatorii echivalente sau cu compensarea în bani a orelor de noapte lucrate peste durata de 8 ore. Angajatorul care, în mod frecvent, utilizează munca de noapte este obligat să informeze despre aceasta inspectoratul teritorial de muncă.

Potrivit art.126 din Codul muncii, salariaţii de noapte beneficiază:
a) fie de program de lucru redus cu o oră faţă de durata normală a zilei de muncă, pentru zilele în care efectuează cel puţin 3 ore de muncă de noapte, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de bază;
b) fie de un spor pentru munca prestată în timpul nopţii de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puţin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.

Aşadar, recompensarea muncii de noapte este un drept al salariatului, fără ca aceasta să presupună şi posibilitatea de alegere a modalităţii de recompensare, care se află la latitudinea angajatorului, după cum rezultă din dispoziţiile art.126 coroborat cu art.125 alin.2 Codul muncii.

Salariaţii care urmează să desfăşoare munca de noapte sunt supuşi unui examen medical gratuit înainte de începerea activităţii şi după aceea, periodic. Condiţiile de efectuare a examenului medical şi periodicitatea acestuia se stabilesc prin regulament aprobat prin ordin comun al ministrului muncii si al ministrului sănătăţii. Salariaţii care desfăşoară muncă de noapte şi au probleme de sănătate recunoscute ca având legătură cu aceasta vor fi trecuţi la o muncă de zi pentru care sunt apţi.

Este interzisă folosirea la muncă în timpul nopţii a tinerilor sub vârsta de 18 ani, în timp ce femeile gravide, lăuzele şi cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze munca de noapte.

I. 4. Timpul de muncă în unele activităţi cu condiţii speciale

În baza prevederilor unor acte normative speciale, durata zilei de muncă poate fi mai mare în construcţii, în industria forestieră, în agricultură, precum şi în alte activităţi în condiţii specifice, fără ca aceasta să poată depăşi, în medie – lunar, trimestrial, semestrial sau anual, după caz – durata normală a zilei de

muncă. Astfel, durata zilei de muncă mai mare decât cea normală este admisă numai în condiţiile şi în limitele prevăzute expres în actele normative speciale. De precizat este că, într-un atare caz, dispoziţia înscrisa în art.41 alin.3 din Constituţie este respectată, întrucât, în medie, durata normală a zilei de muncă nu este depăşită.

I. 5. Munca în tură continuă, turnus şi alte forme specifice

Pentru anumite locuri de muncă, datorită specificului activităţii, se pot stabili forme specifice de organizare a timpului de lucru, după caz, în tură continuă, turnus şi alte forme.

Munca în schimburi sau în ture implică un serviciu succesiv şi, totodată, alternativ, astfel încât, concomitent cu satisfacerea cerinţelor procesului de producţie, să se ţină seama şi de asigurarea condiţiilor corespunzătoare de lucru pentru întreg personalul salariat. Când munca se efectuează în schimburi, durata timpului de muncă va fi prelungită peste 8 ore pe zi şi peste 48 de ore pe săptămână, cu condiţia ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă maximă de referinţă, să nu depăşească 8 ore pe zi sau 48 de ore pe săptămână. Aceste prevederi nu sunt incidente tinerilor care nu au împlinit vârsta de 18 ani.

Cazurile în care procesul de producţie este neîntrerupt caracterizează şi **munca în turnus**, cu deosebirea că, în acest caz, schimburile sunt inegale. Munca în turnus este prestată cu deosebire pentru funcţionarea fără întrerupere a mijloacelor de transport a căror circulaţie se desfăşoară pe baza planurilor de mers stabilite anticipat. Dacă, prin specificul său, activitatea impune organizarea în schimburi inegale, munca în turnus poate fi practicată şi în alte sectoare pentru asigurarea funcţionării utilajelor şi instalaţiilor.

În sectorul medico-sanitar, programul de lucru este specific; el cuprinde un număr mediu de ore pe zi – pentru activitatea obişnuită, contravizite, asigurarea asistenţei medicale sâmbăta, duminica şi în zilele de sărbători legale, precum şi ore de gardă, în care se asigură permanenţa serviciului în timpul când restul personalului este liber, cu deosebire pentru cazuri urgente şi neprevăzute.

Programul de lucru al personalului didactic prezintă, de asemenea, deosebiri faţă de programul obişnuit de lucru; el se întocmeşte pe baza normării didactice, ţinându-se seama de obligaţiile sale complexe privind activitatea de predare a lecţiilor de clasă, expunerea prelegerilor sau cursurilor, organizarea şi efectuarea practicii în producţie a elevilor şi a studenţilor, activitatea de cercetare ştiinţifică etc.

I. 6. Munca suplimentară

Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal este considerată muncă suplimentară. Orele prestate peste programul sau peste durata

normală a timpului de lucru sunt, de regulă, ore suplimentare, care se compensează în principiu cu timp liber corespunzător.

Potrivit art.114 din Codul muncii, durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăşi 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare. De la această regulă există şi excepţia când durata timpului de muncă poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, care includ şi orele suplimentare, cu condiţia ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referinţă de 4 luni calendaristice, să nu depăşească 48 de ore pe săptămână. De asemenea, pentru anumite sectoare de activitate, unităţi sau profesii stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, se pot negocia perioade de referinţă mai mari de 4 luni, dar care să nu depăşească 6 luni. Sub rezerva respectării reglementărilor privind protecţia sănătăţii şi securităţii în muncă a salariaţilor, din motive obiective, tehnice sau privind organizarea muncii, contractele colective de muncă pot prevedea derogări de la durata perioadei de referinţă, dar pentru perioade de referinţă care în niciun caz să nu depăşească 12 luni. La stabilirea perioadelor de referinţă nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual şi situaţiile de suspendare a contractului individual de muncă. Cazurile de forţă majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecinţelor unui accident sunt singurele care justifică:

- efectuarea muncii suplimentare peste limita stabilită (art.121 alin.2);
- efectuarea muncii suplimentare numai cu acordul salariatului (art.120 alin.2).

Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acesteia, salariatul beneficiind de salariul corespunzător pentru orele prestate peste programul normal de lucru. În perioadele de reducere a activităţii angajatorul are posibilitatea de a acorda zile libere plătite din care pot fi compensate orele suplimentare ce vor fi prestate în următoarele 12 luni. În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă in termenul prevăzut anterior, munca suplimentară va fi plătită salariatului prin adăugarea unui spor la salariu corespunzător duratei acesteia. Sporul pentru munca suplimentară se stabileşte prin negociere, în cadrul contractului colectiv de muncă sau, după caz, al contractului individual de muncă, şi nu poate fi mai mic de 75% din salariul de bază.

Tinerii în vârstă de până la 18 ani nu pot presta muncă suplimentară.

Când munca se efectuează în schimburi, durata timpului de muncă va putea fi prelungită peste 8 ore pe zi şi peste 48 de ore pe săptămână, cu condiţia ca media orelor de muncă, calculată pe perioada maximă de referinţă, să nu depăşească 8 ore pe zi sau 48 de ore pe săptămână.

I.7. Munca prestată peste programul de muncă de către persoane cu funcţii de conducere

Astfel cum se prevede în lege, munca prestată de personalul din această categorie peste programul de lucru nu se remunerează suplimentar; aceste persoane beneficiază de un salariu corespunzător răspunderilor şi obligaţiilor ce le revin, precum şi de indemnizaţii de conducere.

II. Formele timpul de odihnă, altele decât concediul

II. 1. Pauza de masă

Potrivit art.134 din Codul muncii, în cazurile în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 6 ore, respectiv 4 ½ ore pentru tinerii în vârstă de până la 18 ani, salariaţii au dreptul la pauză de masă şi la alte pauze, în condiţiile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern. Durata pauzei de masă nu este însă instituită decât pentru tineri, şi anume cel puţin 30 de minute, însă cert este faptul că aceste pauze nu se vor include în durata zilnică normală a timpului de muncă.

Durata pauzei pentru masă şi orele la care se acordă, locurile de muncă pentru care este stabilită sunt prevăzute în contractul colectiv de muncă sau regulamentul de ordine interioară. Fireşte, aceste prevederi vor fi determinate de specificul muncii din unitate, de care vor trebui să ţină seamă conducerea şi sindicatul la încheierea contractului colectiv de muncă şi aprobarea regulamentului de ordine interioară. Prevederile art.134 nu se aplică în locurile de muncă în care activitatea nu poate fi întreruptă datorită caracterului procesului de producţie sau specificului activităţii. Astfel, în cazurile în care programul de lucru este redus sub 6 ore, este posibil să nu fie necesară acordarea pauzei pentru masă. Tocmai de aceea, considerăm că se justifică dispoziţia legală potrivit căreia pauza de masă se poate acorda, precum şi menţiunea că ea se stabileşte în funcţie de locurile de muncă.

II. 2. Timpul de odihnă între două zile de muncă

Între sfârşitul programului de lucru dintr-o zi şi începutul programului de lucru din ziua următoare, pentru acelaşi loc de muncă, trebuie să existe, de regulă, un interval de cel puţin 12 ore consecutive de odihnă. De la această regulă se prevede o excepţie şi anume posibilitatea ca, atunci când se lucrează în schimburi şi numai la schimbarea turelor, intervalul menţionat să fie mai mic, dar nu sub 8 ore. Potrivit unui principiu general, aceste prevederi sunt de strictă interpretare şi se aplică numai în cazurile şi condiţiile expres arătate de text.

II. 3. Repausul săptămânal

Repausul săptămânal este de 48 ore consecutive, de regulă sâmbăta şi duminica. În cazul în care repausul în zilele de sâmbătă şi duminică ar prejudicia interesul public sau desfăşurarea normală a activităţii, repausul săptămânal poate fi acordat şi în alte zile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern, situaţie în care salariaţii vor beneficia de un spor la salariu stabilit prin contractul colectiv de muncă sau, după caz, prin contractul individual de muncă.

În situaţii de excepţie, zilele de repaus săptămânal sunt acordate cumulat, după o perioadă de activitate continuă ce nu poate depăşi 14 zile calendaristice, cu autorizarea inspectoratului teritorial de muncă şi cu acordul sindicatului sau, după caz, al reprezentanţilor salariaţilor. Salariaţii în cauză au dreptul la dublul compensaţiilor cuvenite pentru munca suplimentară ce nu poate fi recompensată prin ore libere plătite.

În temeiul art.138 din Codul muncii, aceeaşi compensaţie se acordă şi salariaţilor al căror repaus săptămânal a fost suspendat pentru lucrări urgente, a căror executare imediată este necesară pentru organizarea unor măsuri de salvare a persoanelor sau bunurilor angajatorului, pentru evitarea unor accidente iminente sau pentru înlăturarea efectelor pe care aceste accidente le-au produs asupra materialelor, instalaţiilor sau clădirii unităţii, pentru personalul necesar în vederea executării acestor lucrări.

Ca şi stabilirea duratei maxime a zilei de muncă şi reglementarea concediilor plătite, legiferarea repausului săptămânal a constituit în trecut un obiectiv statornic urmărit de salariaţi.[287]

II. 4. Zilele de sărbători legale şi alte zile în care nu se lucrează

Potrivit prevederilor art.139 din Codul muncii, zilele de sărbătoare legală sunt:

- 1 şi 2 ianuarie;
- 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române;
- prima şi a doua zi de Paşti;
- 1 mai;
- 1 iunie;
- prima şi a doua zi de Rusalii;
- 15 august - Adormirea Maicii Domnului;
- 1 decembrie;

---

[287] Repausul săptămânal a fost obiectivul unor legi cum sunt cele din 6 martie 1897, din 14 aprilie 1910 şi din 18 iunie 1925

- prima şi a doua zi de Crăciun;

- 2 zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creştine, pentru persoanele aparţinând acestora.

Acordarea zilelor libere se face de către angajator.

Aceste dispoziţii nu se aplică în locurile de muncă în care activitatea nu poate fi întreruptă datorită caracterului procesului de producţie sau specificului activităţii. De asemenea, prin hotărâre a Guvernului se vor stabili programe de lucru adecvate pentru unităţile sanitare şi pentru cele de alimentaţie publică, în scopul asigurării asistenţei sanitare şi, respectiv, al aprovizionării populaţiei cu produse alimentare de strictă necesitate, a căror aplicare este obligatorie. Salariaţilor care lucrează în aceste unităţi li se asigură compensarea cu timp liber corespunzător în următoarele 30 de zile. În cazul în care, din motive justificate, nu se acordă zile libere, salariaţii beneficiază, pentru munca prestată în zilele de sărbătoare legală, de un spor la salariul de bază ce nu poate fi mai mic de 100% din salariul de bază corespunzător muncii prestate în programul normal de lucru.

III. Concediul de odihnă

Concediul de odihnă constituie una din formele timpului liber, a cărui necesitate şi însemnătate deosebită rezultă din conţinutul dispoziţiilor legale care îl reglementează, cât şi din practica raporturilor sociale de muncă. Influenţa sa pozitivă asupra sănătăţii salariaţilor, posibilităţile recreative pe care le oferă, rolul său de factor în creşterea randamentului muncii, avantajele care decurg din partea indemnizaţiei cuvenite pe timpul efectuării lui, prin urmare funcţiile sale economice şi sociale, pun în lumină importanţa concediului de odihnă[288].

Întrucât, ca regulă, este fundamentat pe contractul individual de muncă, dreptul la concediul de muncă este de natură contractuală[289]. Aşa cum se prevede expres în lege, orice convenţie prin care se renunţă total sau în parte la dreptul concediului de odihnă este interzisă[290].

Dreptul la concediul de odihnă este un drept unic, de natură complexă; el este definit prin legea indisolubilă a două laturi:

a) nepatrimonială, constând în însăşi efectuarea concediului, în folosirea timpului liber, în suspendarea obligaţiei salariatului de a presta munca;

b) patrimonială, care constă în dreptul la indemnizaţia de concediu pentru perioada efectuării lui.

---

[288] Concediul anual de odihnă este uneori caracterizat ca „forma principală a dreptului de muncă“ (**Vasile Buia,** *Concediul de odihnă*, Editura Ştiinţifică, Bucureşti, 1969, p.5-8)

[289]**Vasile Buia,** *op. cit.* p.21-22; Sanda Ghimpu, Dreptul muncii, vol. 1, p.150; Sanda Ghimpu, **Ion Traian Ştefănescu, Şerban Beligrădeanu, George Mohanu**, *op. cit.,* vol. 2, p.337

[290] Art.9 din Legea nr.6/1992 privind concediul de odihnă şi alte concedii ale salariaţilor (publicată în Monitorul Oficial al României nr.16 din 10 februarie 1992)

Folosirea efectivă a concediului asigură îndeplinirea finalităţii sale, a funcţiei recreative şi de protecţie şi, de aceea, legea îi acordă prioritate, compensarea în bani a concediului de odihnă fiind posibilă în condiţii restrictive. Indemnizaţia de concediu are legătură directă cu salariul, legea prevăzând că ea nu poate fi mai mică decât salariul de bază, sporul de vechime şi indemnizaţia pentru funcţia de conducere, luate împreună[291].

Potrivit prevederilor Codului muncii şi ale actelor normative menţionate, concediile de odihnă pot fi împărţite în mai multe categorii: concedii care se acordă, de regulă, în raport cu vechimea de muncă, denumite şi concedii de bază; concedii suplimentare; concedii de odihnă care se acordă tinerilor în vârstă de până la 18 ani.

Concediul de odihnă este reglementat cu caracter general de Codul muncii în Titlul III, capitolul III intitulat *Concedii*. Un rol important în reglementarea concediului de muncă şi altor concedii îl au şi contractele colective de muncă.

III. 1. Durata concediului de odihnă (de bază)

Dreptul la concediul de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaţilor şi nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunţări sau limitări. Art.145 din Codul muncii prevede o durată minimă a concediului de odihnă. Astfel, salariaţii au dreptul, în fiecare an calendaristic, la un concediu de odihnă plătit, cu o durată minimă de 20 de zile lucrătoare. Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabileşte în contractul individual de muncă, cu respectarea legii şi a contractelor colective aplicabile şi se acordă proporţional cu activitatea prestată într-un an calendaristic (art.145 alin.2 din Codul muncii).Sărbătorile legale în care nu se lucrează, precum şi zilele libere plătite stabilite în contractul colectiv de muncă aplicabil nu sunt incluse în durata contractului de odihnă anual. Durata concediului de odihnă anual pentru salariaţii cu contract individual de muncă cu timp parţial se acordă proporţional cu timpul efectiv lucrat (art.145 alin.3 din Codul muncii).

Salariaţii care lucrează în condiţii grele, periculoase, nevăzători, alte persoane cu handicap şi tineri în vârstă de până la 18 ani beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar, stabilit prin contractul colectiv de muncă de cel puţin 3 zile lucrătoare (art.147 din Codul muncii).

III. 2. Condiţiile dobândirii şi realizării dreptului la concediul de odihnă

Dreptul la un concediu de odihnă este stabilit de lege pentru munca prestată în fiecare an calendaristic, ia naştere odată cu încheierea contractului individual de muncă şi se realizează pe măsura efectuării muncii. Legea nu face decât să

[291] Art.3 din Legea nr.6/1992 privind concediul de odihnă şi alte concedii ale salariaţilor.

consacre o realitate evidentă; necesitatea odihnei este consecinţa firească a efortului depus prin executarea muncii. În considerarea acestor premise, pentru salariaţii care se încadrează în muncă în timpul anului, durata concediului de muncă se stabileşte proporţional cu perioada lucrată de la încadrare la sfârşitul anului calendaristic respectiv, în raport cu vechimea în muncă[292].

De asemenea, salariaţii care au lipsit de la serviciu întregul an calendaristic, fiind în concediu medical sau în concedii fără plată, nu au dreptul la concedii de odihnă pentru acel an. În cazurile în care perioadele de concedii medicale şi concedii fără plată, însumate, au fost de 12 luni sau mai mari şi s-au întins pe 2 ani sau mai mulţi ani calendaristici consecutivi, salariaţii au dreptul la un singur concediu de odihnă, acordat în anul reînceperii activităţii, în măsura în care nu a fost efectuat în anul în care s-a ivit lipsa de la serviciu pentru motivele de mai sus

Persoanele încadrate cu jumătate de normă la două unităţi au dreptul la concediu de odihnă la ambele unităţi, proporţional cu timpul lucrat[293].

III. 3. Programarea şi efectuarea concediului de odihnă

Efectuarea concediului de odihnă se realizează în baza unei programări colective sau individuale stabilite de angajator cu consultarea sindicatului sau, după caz, a reprezentanţilor salariaţilor, pentru programările colective, ori cu consultarea salariatului, pentru programările individuale (art.148 alin.1 din Codul muncii). Prin programările colective, se pot stabili perioade de concediu care nu pot fi mai mici de 3 luni pe categorii de personal sau locuri de muncă. Prin programare individuală se poate stabili data efectuării concediului sau, după caz, perioada în care salariatul are dreptul de a efectua concediul, perioadă care nu poate fi mai mare de 3 luni. În cadrul perioadelor de concediu stabilite, salariatul poate solicita efectuarea concediului cu cel puţin 60 de zile anterioare efectuării acestuia. În cazul în care programarea concediilor se face fracţionat, angajatorul este obligat să stabilească programarea astfel încât fiecare salariat să efectueze într-un an calendaristic cel puţin 10 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt.

Salariatul este obligat să efectueze în natură concediul de odihnă în perioada în care a fost programat, cu excepţia situaţiilor expres prevăzute de lege, sau

[292] Art.4 alin.2 din Hotărârea Guvernului nr.250/1992 republicată privind concediul de odihnă şi alte concedii ale salariatilor din administratia publică, din regiile autonome cu specific deosebit si din unitatile bugetare. republicată privind concediul de odihnă şi alte concedii ale salariatilor din administratia publică, din regiile autonome cu specific deosebit si din unitatile bugetare. Tot astfel, se prevede că, pentru personalul didactic, în cazul în care angajarea s-a făcut după începerea anului şcolar sau universitar, durata concediului este proporţională cu timpul cuprins între data angajării şi sfârşitul anului şcolar sau universitar (art.8. alin.2 din Legea nr.6/1992).

[293] Art.3 din Hotărârea Guvernului nr.250/1992 republicată privind concediul de odihnă şi alte concedii ale salariatilor din administratia publică, din regiile autonome cu specific deosebit si din unitatile bugetare. republicată privind concediul de odihnă şi alte concedii ale salariatilor din administratia publică, din regiile autonome cu specific deosebit si din unitatile bugetare.

atunci când, din motive obiective, concediul nu poate fi efectuat (art.149 din Codul muncii).

În cazul unor evenimente salariale deosebite, salariaţii au dreptul la zile libere plătite, care nu se includ în durata concediului de odihnă (art.152 alin.1). Evenimentele familiale deosebite şi numărul zilelor libere plătite sunt stabilite prin lege, prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.

Pentru rezolvarea unor situaţii personale salariaţii au dreptul la concediu fără plată. Durata concediului fără plată se stabileşte prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.

Pentru salariaţii din administraţia publică, din regiile autonome cu specific deosebit şi în unităţile bugetare, precum şi cei din justiţie şi procuratură, se prevede că programarea concediilor de odihnă va fi modificată, la cererea salariatului, în următoarele cazuri:

a) salariatul se află în concediu medical;

b) salariata cere concediu de odihnă înainte sau în continuarea concediului de maternitate;

c) salariatul este chemat să îndeplinească îndatoriri publice;

d) salariatul este chemat să satisfacă obligaţii militare, altele decât serviciul militar în termen;

e) salariatul urmează sau trebuie să urmeze un curs de calificare, recalificare, perfecţionare sau specializare în ţară sau în străinătate;

f) salariatul are recomandare medicală pentru a urma un tratament într-o staţiune balneo-climaterică, caz în care în data începerii concediului de odihnă va fi cea indicată în recomandarea medicală;

g) salariata se află în concediu plătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani[294].

Având în vedere importanţa, frecvenţa şi actualitatea motivelor de mai sus, considerăm că ele pot fi extinse la toate categoriile de salariaţi.

Dobândirea dreptului la concediul legal de odihnă şi efectuarea concediului sunt două noţiuni care nu trebuiesc confundate. Dobândirea dreptului este concomitentă cu încadrarea în muncă, iar durata lui – în cadrul duratei totale, stabilite de lege – este direct dependentă de timpul n care se prestează munca în anul calendaristic respectiv. Prestaţiilor succesive le corespunde, deci, numărul zilelor de odihnă numai pentru timpul lucrat o parte din anul calendaristic (pro rata temporis).

Potrivit art.146 alin.1 din Codul muncii, concediul de odihnă se efectuează în fiecare an. Prin excepţie, efectuarea concediului în anul următor este permisă

[294] Art.10 din Hotărârea Guvernului nr.250/1992 republicată privind concediul de odihnă şi alte concedii ale salariatilor din administratia publică, din regiile autonome cu specific deosebit si din unitatile bugetare. ; art.9 din Regulamentul personalului instanţelor judecătoreşti…; art.19 din Regulamentul salariaţilor din Ministerul Public

numai în cazurile expres prevăzute de lege sau în cazurile prevăzute în contractul colectiv de muncă aplicabil. Angajatorul este obligat să acorde concediu, până la sfârşitul anului următor, tuturor salariaţilor care într-un an calendaristic nu au efectuat integral concediul de odihnă la care au avut dreptul.

Codul muncii instituie astfel, regula efectuării concediului de odihnă în fiecare an, însă este permisă şi efectuarea concediului în anul următor, în condiţiile legi ori ale contractului colectiv de muncă aplicabil. Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat reprezintă o excepţie, fiind acceptată numai în cazul încetării raporturilor juridice de muncă ale salariatului. Jurisprudenţa[295] susţine că salariatul are dreptul la compensarea în bani a concediului:

a) atunci când nu l-a putut efectua integral în natură în anul respectiv, pentru că s-a aflat în incapacitate temporară de muncă;

b) în caz de încetare a contractului individual de muncă prin demisie şi anterior nu a efectuat concediul pe acel an.

Întrucât, ca regulă, urmarea efectuării concediilor, unitatea nu îşi poate încheia activitatea, aceste concedii trebuie eşalonate în tot cursul anului. De aici decurge necesitatea unor măsuri – parte integrală din activitatea muncii în unitate – care, o dată stabilite, sunt obligatorii atât pentru organele de conducere cât şi pentru personalul în subordine. Aceste considerente stau la baza reglementării referitoare la programarea, întreruperea şi reprogramarea concediului de odihnă, precum şi la rechemarea din concediu.

Dacă în timpul când salariaţii sunt în concediu de odihnă intervin anumite situaţii (incapacitatea temporară de muncă; salariatul este chemat să îndeplinească îndatoriri publice sau obligaţii militare, altele decât serviciul militar în termen; salariatul urmează sau trebuie să urmeze un curs de calificare, recalificare, perfecţionare sau specializare salariata intră în concediu de maternitate; salariatul este rechemat la serviciu) , concediul se întrerupe; restul zilelor de concediu se vor efectua după ce au încetat situaţiile respective sau, când aceasta nu este posibil, la data stabilită printr-o nouă programare în cadrul aceluiaşi an calendaristic. În cazul întreruperii concediului de odihnă, indemnizaţia nu se restituie.

III. 4. Indemnizaţia de concediu

Pentru perioada concediului de odihnă salariaţii au dreptul la o indemnizaţie care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, sporul de vechime şi indemnizaţia pentru funcţia de conducere, luate împreună[296].

---

[295] Tribunalul Arad, secţia civilă, decizia nr.712/R/2/2000; Tribunalul Bucureşti, secţia a IV-a civilă, decizia nr.27/R/2000; Tribunalul Bucureşti, secţia a IV-a civilă, decizia nr.713/R/2000, în **Alexandru Ţiclea, Andrei Popescu, Constantin Tufan, Marioara Ţichindelean, Ovidiu Ţinca**, *op. cit.,* p.61

[296] Pe lângă indemnizaţia de concediu s-a prevăzut posibilitatea, în raport cu situaţia economico-financiară a unităţii să se plătească şi primă de vacanţă. O astfel de primă s-a acordat personalului din învăţământ în anul 1994,

Indemnizaţia de concediu se calculează în raport cu numărul de zile de concediu înmulţite cu media zilnică a salariului de bază, sporul de vechime şi, după caz, indemnizaţia pentru funcţia de conducere, corespunzătoare fiecărei luni calendaristice în care se efectuează zilele de concediu; media zilnică a acestor venituri se stabileşte în raport cu numărul zilelor lucrătoare din fiecare lună în care se efectuează zilele de concediu. Fireşte că, pentru cei încadraţi cu fracţiuni de normă, indemnizaţia se calculează avându-se în vedere veniturile corespunzătoare acestor fracţiuni: ea se plăteşte cu cel puţin 5 zile înaintea plecării în concediu.

Personalul detaşat în altă localitate, căreia i se acordă concediul în timpul detaşării, are dreptul la rambursarea cheltuielilor de transport dus şi întors, din localitatea unde este detaşat în localitatea unde se află, potrivit contractului, locul său de muncă obişnuit. Fireşte, aceste cheltuieli se suportă de unitatea care beneficiază de detaşare. În lipsa altor precizări pentru acordarea şi decontarea cheltuielilor, se aplică normele generale privind delegarea sau detaşarea în afara localităţii unde se află locul de muncă. De acelaşi drept se bucură şi personalul trimis în misiune permanentă în străinătate în privinţa cheltuielilor de transport în trafic internaţional ocazionate de efectuarea în ţară a concediului legal de odihnă în fiecare an calendaristic. Concediul de odihnă neacordat persoanei transferate la unitatea de la care s-a efectuat transferul se acordă de unitatea beneficiară. Indemnizaţia de concediu va fi suportată de către cele două unităţi, proporţional cu timpul lucrat la fiecare dintre acestea în cursul anului calendaristic respectiv; în acelaşi mod se va proceda şi în cazul în care concediul de odihnă a fost efectuat înainte de transferare.

În cazul în care, după ce salariatul a efectuat concediul de odihnă, contractul său de muncă a încetat din motive prevăzute la art.61, lit. a, b şi art.70, alin.4, cel în cauză este obligat să restituie unităţii partea din indemnizaţia de concediu corespunzătoare perioadei nelucrate din anul pentru care i s-a acordat concediu.

Indemnizaţia nu se restituie în cazul salariaţilor cărora le-au fost desfăcute contractele de muncă în baza art.61 lit.c din Codul muncii din cauza sănătăţii, consemnată prin certificat medical, iar unitatea nu le-a putut oferi altă muncă corespunzătoare stării sănătăţii şi clasificării profesionale; femeilor cărora le-au desfăcute contractele de muncă pentru creşterea şi îngrijirea copilului în vârstă de până la 7 ani, precum şi salariaţilor pentru care, după arestare, a intervenit achitarea, anularea urmăririi penale sau încetarea procesului penal ori a urmăririi penale.

---

potrivit Hotărârii Guvernului nr.372/1994 cu privire la acordarea unei prime de vacanţă personalului din învăţământ.

III. 5. Rechemarea din concediu

Concediul de odihnă poate fi întrerupt, la cererea salariatului, pentru motive obiective.

Angajatorul poate rechema salariatul din concediul de odihnă în caz de forţă majoră sau pentru interese urgente care impun prezenţa salariatului la locul de muncă. În acest caz angajatorul are obligaţia de a suporta toate cheltuielile salariatului şi ale familiei sale, necesare în vederea revenirii la locul de muncă.

Rechemarea din concediu – care constituie una din cauzele întreruperii concediului – este reglementată restrictiv, în considerarea drepturilor salariaţilor; ea trebuie să se facă numai prin dispoziţia scrisă a conducerii unităţii şi numai pentru nevoi de serviciu neprevăzute, care fac necesară prezenţa salariatului în unitate.

III. 6. Compensarea în bani a concediului de odihnă

Pentru a-şi realiza finalitatea, concediul de odihnă trebuie efectuat. De aceea, compensarea în bani a concediului se acordă numai în cazurile prevăzute de lege şi anume: în cazul în care contractul individual de muncă al salariatului a încetat înainte de a-şi efectua concediul; în cazul în care salariatul este chemat pentru îndeplinirea stagiului militar; atunci când este prevăzut în mod expres într-o lege specială.

În cazul salariaţilor din administraţia publică, alte unităţi bugetare şi din regiile autonome cu specific deosebit, Ordonanţa Guvernului nr.29/1995 prevede situaţiile în care se acordă compensarea:

a) s-au aflat în concediu medical sau în concediu de maternitate;

b) dacă, din motive temeinice, prezenţa lor în cadrul unităţii a fost necesară pentru asigurarea funcţionării normale a serviciului. Menţinerea la serviciu se poate face prin dispoziţia scrisă a conducerii unităţii, cu acordul ordonatorului principal de credite bugetare;

c) salariatul este chemat să îndeplinească îndatoriri publice;

d) salariatul este chemat să satisfacă obligaţii militare, altele decât serviciul militar în termen;

e) salariatul urmează sau trebuie să urmeze un curs de calificare, recalificare, perfecţionare sau specializare, în ţară sau străinătate;

f) salariatul are recomandare medicală pentru a urma un tratament într-o staţiune balneoclimaterică;

g) salariata se află în concediu plătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 1 an.

În situaţia decesului salariatului, compensaţia în bani se va acorda membrilor săi de familie – soţ, copii, părinţi.

Deoarece legea nu distinge, iar dreptul la concediu se realizează zi de zi, pe măsura prestării muncii, compensaţia se plăteşte oricare ar fi motivul încetării contractului de muncă. Ea se acordă proporţional cu perioada cuprinsă între începutul anului calendaristic şi data încetării contractului de muncă.

V. Alte concedii

În sensul său general, termenul de concediu determină orice perioadă de timp în care salariaţii nu au obligaţia, potrivit legii, de a presta munca. Ca atare, toate concediile sunt forme ale timpului liber, dar nu şi ale timpului de odihnă; numai concediul de odihnă se cuprinde în această noţiune. De aceea, într-o tratare exactă, celelalte concedii trebuie să fie examinate distinct de timpul de odihnă. Unele dintre concedii – medicale, de maternitate[297], pentru îngrijirea copilului bolnav etc. – constituie, împreună cu indemnizaţiile băneşti aferente, elemente ale dreptului de asigurări sociale. Este evident că asemenea concedii au o altă finalitate decât concediul de odihnă. Alte concedii au, de asemenea, o funcţie proprie, diferită de aceea a concediului de odihnă. Ele sunt destinate să servească pregătirii examenelor de către salariaţii care urmează o formă de învăţământ, îndeplinirii unor îndatoriri sau rezolvării unor interese personale, ori pot fi determinate de situaţii obiective, cum ar fi, de exemplu, întreruperea temporară a activităţii unităţii. În ansamblul lor, aceste concedii au contingenţă cu timpul de lucru şi nu cu timpul de odihnă.

În timp ce concediul de odihnă şi concediile acordate în cadrul asigurărilor sociale sunt întotdeauna plătite, celelalte concedii pot fi cu plată sau fără plată. Temeiul juridic al acordării unor astfel de concedii se află, în primul rând, în aceea că, în afara concediului de odihnă, salariaţii au dreptul la zile libere plătite în cazul unor evenimente familiale deosebite, iar pentru rezolvarea unor situaţii personale, la concedii fără plată. Situaţiile în care salariaţii beneficiază de zile plătite sau de concedii fără plată, procedura de acordare a acestora şi numărul de zile se stabilesc, după caz, prin contracte colective de muncă.

Printre concediile cu plată mai poate fi menţionat concediul pentru formare profesională reglementat de art.157 din Codul muncii. Astfel, în cazul în care angajatorul nu şi-a respectat obligaţia de a asigura pe cheltuiala participarea unui salariat la formare profesională în condiţiile prevăzute de lege, salariatul are dreptul la un concediu pentru formare profesională plătit de angajator, de până la 10 zile lucrătoare sau de până la 80 de ore.

În temeiul art.155 alin.1 din Codul muncii, concedii fără plată pentru formare profesională se acordă la solicitarea salariatului pe perioada formării

[297] Potrivit art.II-33 din Constituţia europeană, pentru a putea concilia viaţa de familie şi cea profesională, orice persoană are dreptul de a fi protejată împotriva oricărei concedieri din motive de maternitate, precum şi dreptul la un concediu de maternitate cu plată şi la un concediu paternal acordat după naşterea sau adopţia unui copil.

profesionale pe care salariatul o urmează la iniţiativa sa. Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai dacă absenţa acestuia ar prejudicia grav desfăşurarea activităţii. Concediul în discuţie se poate efectua integral sau fracţionat în cursul unui an calendaristic.

În final, menţionăm prevederile art.158 Codul muncii potrivit cărora durata concediului pentru formare profesională fie el cu plată sau fără plată nu poate fi dedusă din durata concediului de odihnă anual şi este asimilată unei perioade de muncă efectivă în ceea ce priveşte drepturile cuvenite salariatului, altele decât salariul.

CAPITOLUL VIII

SĂNĂTATEA ŞI SECURITATEA ÎN MUNCĂ

I. Noţiuni generale

Asigurarea sănătăţii şi securităţii salariaţilor în procesul muncii revine angajatorului, care are obligaţia să ia toate măsurile necesare în acest sens. Se impune precizarea că vechiul Cod al muncii a folosit noţiunea de protecţie a muncii, dar actualul cod utilizează sintagma sănătate şi securitate în muncă, preluată din reglementările Organizaţiei Internaţionale a Muncii şi din dispoziţiile adoptate la nivelul Uniunii Europene[298]. Totodată, Legea nr.90/1996[299] care se referea la instituţia protecţiei muncii, a fost abrogată şi înlocuită cu Legea nr.319/2006 a securităţii şi sănătăţii în muncă[300], menită să armonizeze aproape în totalitate prevederile interne cu cele comunitare în materie, transpunând Directiva Consiliului nr.89/391/CEE privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătăţirii securităţii şi sănătăţii lucrătorilor la locul de muncă[301].

Art.41 alin.2 din Constituţie dispune că „salariaţii au dreptul la protecţia socială a muncii. Măsurile de protecţie privesc securitatea şi igiena muncii, regimul de muncă al femeilor şi al tinerilor, instituirea unui salariu minim pe economie, repaosul săptămânal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiţii grele, precum şi alte situaţii specifice".

Potrivit Codului muncii[302], „angajatorul are obligaţia să asigure sănătatea şi securitatea salariaţilor în toate aspectele legate de muncă. Dacă un angajator apelează la persoane sau servicii exterioare, aceasta nu îl exonerează de răspundere în acest domeniu. Obligaţiile salariaţilor în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă nu pot aduce atingere responsabilităţii angajatorului. Măsurile privind sănătatea şi securitatea în muncă nu pot să determine, în nici un caz, obligaţii financiare pentru salariaţi".

Finalitatea specifică a securităţii şi sănătăţii în muncă o constituie protejarea şi apărarea omului; în realizarea efectivă a protecţiei muncii, factorul uman jucând cel mai important rol în raportul juridic de muncă[303]. De altfel dreptul muncii

---

[298] **Alexandru Ţiclea, Andrei Popescu, Constantin Tufan, Marioara Ţichindelean, Ovidiu Ţinca,** *op.cit.* p.603

[299] Privind protecţia muncii, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.47 din 29 ianuarie 2001

[300] Legea nr.319 din 14 iulie 2006 a securităţii şi sănătăţii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.646 din 26 iulie 2006;

[301] Publicată în Jurnalul Oficial al Comuncităţilor Europene (JOCE) nr.L 183/1989;

[302] Aşa cum a fost modificat de Ordonanţa de urgenţă a Guvernului, nr.65 din 29 iunie 2005, privind modificarea şi completarea Legii nr.53/2003 - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.576 din 5 iulie 2005;

[303] **Sanda Ghimpu, Ion Traian Ştefănescu, Şerban Beligrădeanu, Gheorghe Mohanu,** *Dreptul muncii,* Tratat, vol. III, Editura Ştiinţifică şi Enciclopedică, Bucureşti, 1982, p.185.

trebuie privit ca un drept protecţionist ce are în centrul reglementărilor sale omul ca producător de forţă de muncă şi nu munca ca o „simplă marfă”.

Definirea securităţii şi sănătăţii muncii presupune analizarea obiectului, cât şi a scopului acesteia.

1. Obiectul reglementării constă într-o anumită categorie de relaţii sociale; prin efectul acestei reglementări, iau naştere anumite raporturi juridice.

Relaţiile sociale de sănătate şi securitate în muncă, se poate afirma, au un caracter complex, întrucât cuprind relaţiile dintre organele administraţiei publice cu atribuţii de îndrumare şi control în domeniul securităţii şi sănătăţii muncii, pe de o parte şi cei ce au obligaţii şi răspunderi în legătură cu organizarea, conducerea şi controlul procesului muncii, pe de altă parte; în al doilea rând, relaţiile sociale de sănătate şi securitate în muncă se includ în însuşi raportul juridic de muncă.

Nu toate relaţiile sociale de sănătate şi securitate în muncă fac însă parte din cuprinsul raporturilor juridice de muncă. Într-adevăr, obligaţia unui proiectant, spre exemplu, al unui echipament tehnic de a respecta cu stricteţe prevederile normelor de protecţia muncii, deşi nu face parte din raporturile juridice în considerarea cărora au fost stabilite aceste norme – fiind adesea anterioară momentului în care echipamentul tehnic va fi pus în funcţiune sau va fi utilizat –, nu poate fi separată de noţiunea de sănătate şi securitate în muncă. Această obligaţie legală rezultă din prevederile Codului muncii: „În cadrul propriilor responsabilităţi angajatorul va lua măsurile necesare pentru protejarea securităţii şi sănătăţii salariaţilor, inclusiv pentru activităţile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare şi pregătire, precum şi pentru punerea în aplicare a organizării protecţiei muncii şi mijloacelor necesare acesteia. La adoptarea şi punerea în aplicare a măsurilor prevăzute la alin.1 se va ţine seama de următoarele principii generale de prevenire:

a) evitarea riscurilor;

b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;

c) combaterea riscurilor la sursă;

d) adaptarea muncii la om, în special în ceea ce priveşte proiectarea locurilor de muncă şi alegerea echipamentelor şi metodelor de muncă şi de producţie, în vederea atenuării, cu precădere, a muncii monotone şi a muncii repetitive, precum şi a reducerii efectelor acestora asupra sănătăţii;

e) luarea în considerare a evoluţiei tehnicii;

f) înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puţin periculos;

g) planificarea prevenirii;

h) adoptarea măsurilor de protecţie colectivă cu prioritate faţă de măsurile de protecţie individuală;

i) aducerea la cunoştinţa salariaţilor a instrucţiunilor corespunzătoare“.

Nici organizarea de către Ministerul Muncii și Justiției Socialeîmpreună cu Ministerul Educaţiei Naționale, a activităţii de pregătire generală în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă prin instituţiile de învăţământ gimnazial, liceal, profesional, tehnic, de maiştri, postliceal şi superior nu se află în afara sferei instituţiei juridice pe care o analizăm.

Aşadar, putem aprecia că relaţiile sociale de sănătate şi securitate în muncă au o sferă de cuprindere mai vastă decât relaţiile sociale de muncă, asigurând condiţiile corespunzătoare pentru desfăşurarea activităţii în cadrul acestora din urmă.

2. Scopul securităţii şi sănătăţii în muncă constituie cel de-al doilea factor care conduce la configurarea securităţii şi sănătăţii în muncă ca instituţie juridică.

Acest scop rezultă din textul art.1 alin.2 din Legea nr.319/2006[304]: „Prezenta lege stabileşte principii generale referitoare la prevenirea riscurilor profesionale, protecţia sănătăţii şi securitatea lucrătorilor, eliminarea factorilor de risc şi accidentare, informarea, consultarea, participarea echilibrata potrivit legii, instruirea lucrătorilor şi a reprezentanţilor lor, precum şi direcţiile generale pentru implementarea acestor principii.“.

Se consideră că „sănătate şi securitate în munca - ansamblul de activităţi instituţionalizate având ca scop asigurarea celor mai bune condiţii în desfăşurarea procesului de munca, apărarea vieţii, integrităţii fizice şi psihice, sănătăţii lucrătorilor şi a altor persoane participante la procesul de munca;“ (art.5 lit.n din Legea nr.319/2006) .

Sănătatea şi securitatea în muncă, ca instituţie a dreptului muncii, este un ansamblu unitar de norme juridice imperative care au ca obiect reglementarea relaţiilor sociale ce se formează cu privire la organizarea multilaterală, desfăşurarea şi controlul proceselor de muncă, în scopul asigurării vieţii, integrităţii corporale şi sănătăţii tuturor participanţilor în acest proces, prevenirea accidentelor de muncă şi a îmbolnăvirilor profesionale[305].

Principalele **acte normative** care formează instituţia juridică a sănătăţii şi securităţii în muncă sunt următoarele:

- prevederile Codului muncii (art.171-187) ;
- dispoziţiile Legii nr.319/2006 privind sănătatea şi securitatea în muncă[306];
- dispoziţiile Legii nr.346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă şi boli profesionale[307];

---

[304] Legea nr.319 din 14 iulie 2006 a securităţii şi sănătăţii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.646 din 26 iulie 2006;

[305] **Sanda Ghimpu, Ion Traian Ştefănescu, Şerban Beligrădeanu, Gheorghe Mohanu**, op.cit., p.190

[306] Legea nr.319 din 14 iulie 2006 a securităţii şi sănătăţii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.646 din 26 iulie 2006;

[307] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.454 din 27 iunie 2002

- prevederile Hotărârea Guvernului nr.1425/2006 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securităţii şi sănătăţii în muncă nr.319/2006[308]

- prevederile normelor juridice ce se referă la răspunderea juridică, în variatele forme pe care aceasta le îmbracă: disciplinară, administrativă, materială, civilă sau penală.

Instituţia sănătăţii şi securităţii în muncă se caracterizează prin anumite **principii**, reguli care stau la baza ei, o caracterizează şi individualizează.

a) Sănătatea şi securitatea în muncă este o problemă de stat. Deşi actuala Constituţie a României nu mai defineşte problema protecţiei muncii ca o problemă de stat, înscrierea ei în legea fundamentală, precum şi în prevederile altor acte normative, constituie un motiv suficient de puternic să considerăm că aceasta a fost şi trebuie să rămână o problemă de stat. Autoritatea statală nu poate ignora o asemenea problemă importantă. Ea trebuie să coordoneze şi să controleze aplicarea măsurilor de sănătate şi securitate în muncă în toate domeniile de activitate care se desfăşoară pe teritoriul naţional.

b) Legătura indisolubilă între dreptul la muncă şi sănătatea şi securitatea în muncă. Orice cetăţean român are dreptul la muncă, la alegerea unei profesii, precum şi a locului de muncă.

Odată angajat, acesta, potrivit art.41 alin.2 din Constituţie, are dreptul la protecţie socială şi la sănătate şi securitate în muncă. Măsurile de protecţie privesc securitatea şi igiena muncii. Aşadar, putem spune că dreptul la muncă este îngemănat dreptului la sănătate şi securitate în muncă, ele fiind legate în mod indestructibil şi inseparabil.

c) Integrarea organică a securităţii şi sănătăţii în muncă în procesul de muncă. Acest principiu are în vedere faptul că asocierea securităţii şi sănătăţii în muncă, procesului de muncă este firească, naturală. Securitatea şi sănătate în muncă este asociată totodată respectării disciplinei muncii. Într-adevăr, neîndeplinirea atribuţiilor de serviciu şi a dispoziţiilor şefilor profesionali conduc cel mai adesea la producerea accidentelor de muncă şi la îmbolnăviri profesionale.

d) Îmbinarea intereselor unităţii cu cele ale salariaţilor în cadrul reglementărilor privind securităţii şi sănătăţii în muncă. Patronul, ca proprietar al mijloacelor de producţie, îşi doreşte o creştere a profitului pe seama utilizării intensive a echipamentelor tehnice şi a forţei de muncă. Aparent, între salariat şi patron sunt interese opuse; în fapt şi unul şi celălalt urmăresc, în mod firesc, să obţină un profit. Această tendinţă comună nu trebuie să scape însă din vedere un aspect deosebit de important care este securitatea şi sănătate în muncă: într-o atare

[308] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.882 din 30 octombrie 2006;

situaţie, trebuie să aibă loc, pe calea negocierilor, o armonizare, o îmbinare a intereselor patronului cu cele ale salariaţilor.

e) Prioritatea funcţiei preventive a dispoziţiilor legale referitoare la securitatea şi sănătate în muncă faţă de cea sancţionatorie. Este un principiu care are o explicaţie simplă şi se bazează pe funcţia, în general preventivă, a normelor juridice specifice securităţii şi sănătăţii în muncă. Concret, este necesar să se desfăşoare activităţi de educaţie, în sensul strict al cuvântului, pentru a se influenţa conştiinţa atât a conducerilor unităţilor, dar mai ales a salariaţilor. Odată înţeles rolul protecţiei muncii, funcţia preventivă este realizată.

Dacă însă răspunsul social este negativ, atunci se va trece la un alt nivel de aplicare a legii şi anume la constrângere, care poate merge până la închiderea unităţii şi trimiterea în judecată a celor vinovaţi[309].

II. Organizarea sănătăţii şi securităţii în muncă

II. 1. Noţiuni generale

Potrivit dispoziţiilor din Codul muncii, „angajatorul are obligaţia să asigure sănătatea şi securitatea salariaţilor în toate aspectele legate de muncă."

În cadrul propriilor responsabilităţi, angajatorul va lua măsurile necesare pentru protejarea securităţii şi sănătăţii salariaţilor, inclusiv pentru activităţile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare şi pregătire, precum şi pentru punerea în aplicare a organizării securităţii şi sănătăţii în muncă şi mijloacelor necesare acesteia (art.177 alin.1) . La adoptarea şi punerea în aplicare a măsurilor prevăzute la alin. (1) se va ţine seama de următoarele principii generale de prevenire:

a) evitarea riscurilor;

b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;

c) combaterea riscurilor la sursă;

d) adaptarea muncii la om, în special în ceea ce priveşte proiectarea posturilor de muncă, alegerea echipamentelor de muncă, a metodelor de muncă şi de producţie, în vederea reducerii monotoniei muncii, a muncii cu ritm predeterminat şi a diminuării efectelor acestora asupra sănătăţii;

e) adaptarea la progresul tehnic;

f) înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puţin periculos;

g) dezvoltarea unei politici de prevenire coerente care să cuprindă tehnologiile, organizarea muncii, condiţiile de muncă, relaţiile sociale şi influenţa factorilor din mediul de muncă;

---

[309] **Sanda Ghimpu, Alexandru Ţiclea,** *op. cit.,* p. 404.

h) adoptarea, în mod prioritar, a măsurilor de protecţie colectivă faţă de măsurile de protecţie individuală;

i) furnizarea de instrucţiuni corespunzătoare lucrătorilor.

Referitor la organizarea securităţii şi sănătăţii în muncă, se prevede că persoanele juridice, în funcţie de natura, complexitatea şi riscurile specifice activităţii desfăşurate, precum şi de numărul salariaţilor, vor stabili personalul cu atribuţii în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă sau, după caz, vor organiza compartimente de sănătate şi securitate a muncii. Tot astfel, în regulamentele privind organizarea şi funcţionarea lor vor fi stabilite obligaţii şi răspunderi în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă.

Obligaţiile angajatorului (persoană juridică sau fizică) privind organizarea securităţii şi sănătăţii în muncă sunt detaliate în art.6 din Legea nr.319/2006. Acest text dispune că „angajatorul are obligaţia de a asigura sănătatea şi securitatea lucrătorilor în toate aspectele legate de muncă. Obligaţiile lucrătorilor în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă nu aduc atingere principiului responsabilităţii angajatorului".

Conform art.7 din lege, în cadrul responsabilităţilor sale, angajatorul are obligaţia să ia masurile necesare pentru:

a) asigurarea securităţii şi protecţia sănătăţii lucrătorilor;

b) prevenirea riscurilor profesionale;

c) informarea şi instruirea lucrătorilor

d) asigurarea cadrului organizatoric şi a mijloacelor necesare securităţii şi sănătăţii în muncă.

e) să evalueze riscurile pentru sănătatea şi securitatea lucrătorilor, inclusiv la alegerea echipamentelor de muncă, a substanţelor sau preparatelor chimice utilizate şi la amenajarea locurilor de muncă;

f) ulterior evaluării şi dacă este necesar, luării măsurilor de prevenire, precum şi metodele de lucru şi de producţie aplicate de către angajator să asigure îmbunătăţirea nivelului securităţii şi al protecţiei sănătăţii lucrătorilor şi să fie integrate în ansamblul activităţilor întreprinderii şi/sau unităţii respective şi la toate nivelurile ierarhice;

g) să ia în considerare capacităţile lucrătorului în ceea ce priveşte sănătatea şi securitatea în muncă, atunci când îi încredinţează sarcini;

h) să asigure ca planificarea şi introducerea de noi tehnologii să facă obiectul consultărilor cu lucrătorii şi/sau reprezentanţii acestora în ceea ce priveşte consecinţele asupra securităţii şi sănătăţii lucrătorilor, determinate de alegerea echipamentelor, de condiţiile şi mediul de muncă;

i) să ia măsurile corespunzătoare pentru ca, în zonele cu risc ridicat şi specific, accesul să fie permis numai lucrătorilor care au primit şi şi-au însuşit instrucţiunile adecvate.

j) să coopereze în vederea implementării prevederilor privind securitatea, sănătatea şi igiena în muncă, luând în considerare natura activităţilor;

j) să îşi coordoneze acţiunile în vederea protecţiei lucrătorilor şi prevenirii riscurilor profesionale, luând în considerare natura activităţilor;

k) să se informeze reciproc despre riscurile profesionale cu proprii angajaţi;

l) să informeze lucrătorii şi/sau reprezentanţii acestora despre riscurile profesionale.

m) să ia măsurile necesare pentru acordarea primului ajutor, stingerea incendiilor şi evacuarea lucrătorilor, adaptate naturii activităţilor şi mărimii întreprinderii şi/sau unităţii, ţinând seama de alte persoane prezente;

n) să stabilească legăturile necesare cu serviciile specializate, îndeosebi în ceea ce priveşte primul ajutor, serviciul medical de urgenţă, salvare şi pompieri.

o) să informeze, cât mai curând posibil, toţi lucrătorii care sunt sau pot fi expuşi unui pericol grav şi iminent despre riscurile implicate de acest pericol, precum şi despre masurile luate ori care trebuie să fie luate pentru protecţia lor;

p) să ia masuri şi să furnizeze instrucţiuni pentru a da lucrătorilor posibilitatea să oprească lucrul şi/sau să părăsească imediat locul de muncă şi să se îndrepte spre o zonă sigură, în caz de pericol grav şi iminent;

r) să nu impună lucrătorilor reluarea lucrului în situaţia în care încă există un pericol grav şi iminent, în afara cazurilor excepţionale şi pentru motive justificate;

s) să se asigure că, în cazul unui pericol grav şi iminent pentru propria securitate sau a altor persoane, atunci când seful ierarhic imediat superior nu poate fi contactat, toţi lucrătorii sunt apţi să aplice măsurile corespunzătoare, în conformitate cu cunoştinţele lor şi cu mijloacele tehnice de care dispun, pentru a evita consecinţele unui astfel de pericol.

t) să realizeze şi să fie în posesia unei evaluări a riscurilor pentru sănătatea şi securitatea în muncă, inclusiv pentru acele grupuri sensibile la riscuri specifice;

u) să decidă asupra masurilor de protecţie care trebuie luate şi, după caz, asupra echipamentului de protecţie care trebuie utilizat;

v) să ţină evidenţa accidentelor de muncă ce au ca urmare o incapacitate de muncă mai mare de 3 zile de lucru, a accidentelor uşoare, a bolilor profesionale, a incidentelor periculoase, precum şi a accidentelor de muncă, astfel cum sunt definite de lege;

w) să elaboreze pentru autorităţile competente şi în conformitate cu reglementările legale rapoarte privind accidentele de muncă suferite de lucrătorii săi.

II. 2. Obligaţii ale salariaţilor

Normele de sănătate şi securitate în muncă, măsurile organizatorice întreprinse de angajator şi de alte organe sunt ineficiente dacă cei ce participă direct la procesul muncii – salariaţii şi celălalt personal – nu respectă aceste norme

şi măsuri. De aceea, în art.23 din Legea nr.319/2006 se prevede că aceştia au următoarele obligaţii:

a) să utilizeze corect maşinile, aparatura, uneltele, substanţele periculoase, echipamentele de transport şi alte mijloace de producţie;

b) să utilizeze corect echipamentul individual de protecţie acordat şi, după utilizare, să îl înapoieze sau să îl pună la locul destinat pentru păstrare;

c) să nu procedeze la scoaterea din funcţiune, la modificarea, schimbarea sau înlăturarea arbitrară a dispozitivelor de securitate proprii, în special ale maşinilor, aparaturii, uneltelor, instalaţiilor tehnice şi clădirilor şi să utilizeze corect aceste dispozitive;

d) să comunice imediat angajatorului şi/sau lucrătorilor desemnaţi orice situaţie de muncă despre care au motive întemeiate să o considere un pericol pentru sănătatea şi securitatea lucrătorilor, precum şi orice deficienţă a sistemelor de protecţie;

e) să aducă la cunoştinţă conducătorului locului de muncă şi/sau angajatorului accidentele suferite de propria persoană;

f) să coopereze cu angajatorul şi/sau cu lucrătorii desemnaţi, atâta timp cât este necesar, pentru a face posibila realizarea oricăror măsuri sau cerinţe dispuse de către inspectorii de muncă şi inspectorii sanitari, pentru protecţia sănătăţii şi securităţii lucrătorilor;

g) să coopereze, atât timp cât este necesar, cu angajatorul şi/sau cu lucrătorii desemnaţi, pentru a permite angajatorului să se asigure că mediul de muncă şi condiţiile de lucru sunt sigure şi fără riscuri pentru sănătate şi securitate, în domeniul său de activitate;

h) să îşi însuşească şi să respecte prevederile legislaţiei din domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă şi măsurile de aplicare a acestora;

i) să dea relaţiile solicitate de către inspectorii de muncă şi inspectorii sanitari.

II. 3. Atribuţii ale Ministerului Muncii și Justiției Sociale

Potrivit art.45 din Legea nr.319/2006, Ministerul Muncii și Justiției Sociale este autoritatea competentă în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă.

Principalele atribuţii ale Ministerului Muncii și Justiției Sociale în acest domeniu sunt următoarele:

a) elaborează politica şi strategia naţională în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă, în colaborare cu Ministerul Sănătăţii Publice şi prin consultarea cu alte instituţii cu atribuţii în domeniu;

b) elaborează proiecte de acte normative în vederea implementării unitare a strategiei naţionale şi a acquis-ului comunitar din domeniu;

c) avizează reglementările cu implicaţii în domenii iniţiate de alte instituţii, potrivit legii şi participă, după caz, la elaborarea unor astfel de reglementări;

d) monitorizează aplicarea legislaţiei pe baza datelor, a informaţiilor şi a propunerilor transmise de instituţiile aflate în subordine sau coordonare, precum şi ale celor cu care colaborează în desfăşurarea activităţii;

e) abilitează persoane juridice şi fizice pentru a presta servicii de protecţie şi prevenire în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă, denumite în prezenta lege servicii externe;

f) recunoaşte, desemnează, notifică şi supraveghează laboratoare de încercări, precum şi organisme din domeniul sau de competenţă, în condiţiile legii;

g) coordonează, în colaborare cu Ministerul Educaţiei, Cercetării şi Tineretului, elaborarea programelor de cercetare de interes naţional în domeniul securităţii şi sănătăţii în munca;

h) organizează, împreună cu Ministerul Educaţiei, Cercetării şi Tineretului, activitatea de pregătire generală şi/sau de specialitate în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă pentru instituţiile de învăţământ;

i) desfăşoară activităţi de informare-documentare, potrivit legii;

j) avizează materiale de informare şi instruire, cum ar fi suporturi de curs, broşuri, pliante, afişe elaborate de alte persoane juridice sau fizice, în sensul asigurării concordanţei mesajelor pe care acestea le conţin cu prevederile legislaţiei în vigoare;

k) reprezintă statul în relaţiile internaţionale din domeniul său de competenţă.

II. 4. Atribuţii ale inspectorilor de muncă

După înfiinţarea Inspecţiei Muncii[310], atribuţiile în domeniul supravegherii respectării normelor de protecţia muncii revin inspectorilor de muncă.

În conformitate cu dispoziţiile art.47 din Legea nr.319/2006, inspectorii de muncă sunt autorizaţi:

a) controlează realizarea programelor de prevenire a riscurilor profesionale;

b) solicită măsurători şi determinări, examinează probe de produse şi de materiale în unităţi şi în afara acestora, pentru clarificarea unor evenimente sau situaţii de pericol;

c) dispune sistarea activităţii sau scoaterea din funcţiune a echipamentelor de muncă, în cazul în care constată o stare de pericol grav şi iminent de accidentare sau de îmbolnăvire profesională şi sesizează, după caz, organele de urmărire penală;

d) cercetează evenimentele conform competenţelor, avizează cercetarea, stabileşte sau confirma caracterul accidentelor;

e) coordonează, în colaborare cu Institutul Naţional de Statistică şi cu celelalte instituţii implicate, după caz, sistemul de raportare şi evidenţă a

[310] Prin Legea nr.108/1999 (republicată în Monitorul Oficial al României nr.740 din 10 octombrie 2002)

accidentelor de muncă şi a incidentelor, iar, în colaborare cu Ministerul Sănătăţii Publice, sistemul de raportare a bolilor profesionale sau legate de profesie;

f) analizează activitatea serviciilor externe şi propune retragerea abilitării, după caz;

g) raportează Ministerului Muncii și Justiției Socialesituaţiile deosebite care necesită îmbunătăţirea reglementărilor din domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă;

h) furnizează informaţii celor interesaţi despre cele mai eficace mijloace de respectare a legislaţiei din domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă.

II. 5. Atribuţii ale Ministerului Sănătăţii Publice

Legea nr.319/2006 conţine o dispoziţie cu caracter general, conform căreia Ministerul Sănătăţii Publice, ca organ de specialitate al administraţiei publice centrale, este autoritatea centrală în domeniul asistenţei de sănătate publică. Ministerul Sănătăţii Publice îndeplineşte, în principal, următoarele atribuţii în domeniul sănătăţii lucrătorilor la locul de muncă:

a) coordonează activitatea de medicină a muncii la nivel naţional;

b) elaborează sau avizează reglementări pentru protecţia sănătăţii în relaţie cu mediul de muncă, pentru promovarea sănătăţii la locul de muncă, precum şi pentru medicina muncii;

c) supraveghează starea de sănătate a lucrătorilor;

d) asigură formarea şi perfecţionarea profesională în domeniul medicinei muncii;

e) coordonează activitatea de cercetare, declarare, înregistrare şi evidenţă a bolilor profesionale şi a celor legate de profesiune;

f) autorizează/avizează şi controlează calitatea serviciilor medicale acordate lucrătorilor la locul de muncă;

g) colaborează cu alte instituţii implicate în activităţi cu impact asupra sănătăţii lucrătorilor;

h) îndeplineşte şi alte atribuţii, conform competenţelor sale în domeniu, reglementate prin legi speciale.

II. 6. Atribuţii ale sindicatelor în domeniul sănătăţii şi securităţii în muncă

Sindicatele au, fără îndoială, o sferă mai largă de atribuţii în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă decât ar putea să rezulte din dispoziţiile Legii nr.54/2003 cu privire la sindicate ori din cele ale Legii nr.319/2006 privind sănătatea şi securitatea în muncă.

Într-adevăr, rolul sindicatelor în asigurarea sănătatea şi securitatea în muncă – ca, de altfel, în ceea ce priveşte conţinutul integral al raportului juridic de muncă

– se referă la elaborarea normelor de sănătatea şi securitatea în muncă, la aplicarea acestora şi la controlul îndeplinirii lor.

Astfel, privind elaborarea normelor de sănătatea şi securitatea în muncă, conform art.27 alin.2 din Legea nr.54/2003, „organizaţiile sindicale de tip confederaţie, la nivel naţional, vor fi consultate prin delegaţi desemnaţi la elaborarea proiectelor de acte normative, care privesc raporturile de muncă (deci şi sănătatea şi securitatea în muncă) , contractele colective de muncă, protecţia socială, precum şi a oricăror reglementări referitoare la dreptul de asociere şi la activitatea sindicală".

Tot astfel, potrivit art.7 alin.1 din Legea nr.319/2006, contractele colective de muncă ce se încheie la nivelul unităţilor, grupurilor de unităţi, ramurilor de activitate, precum şi la nivel naţional (se cunoaşte că la încheierea acestor contracte, salariaţii, ca regulă, sunt reprezentaţi de sindicate – s.n. n.) , vor cuprinde, obligatoriu, clauze referitoare la protecţia muncii a căror aplicare să asigure prevenirea accidentelor de muncă şi a bolilor profesionale.

De pildă, Contractul colectiv de muncă unic la nivel naţional care conţine un capitol (III) distinct, intitulat „Sănătatea şi securitatea în muncă", prevede, printre altele, că „părţile" (una din ele fiind sindicatele – n. n.) se obligă să depună eforturile necesare pentru instituţionalizarea unui sistem organizat având drept scop ameliorarea continuă a condiţiilor de muncă (art.19 alin.1) .

De asemenea, se prevede că „prin contractele colective de muncă la nivel de unitate sau instituţie se vor stabili parametrii de microclimat care vor fi urmăriţi la fiecare loc de muncă, în vederea luării măsurilor de protecţia muncii specifice, precum şi programele de control al realizării măsurilor stabilite".

Este neîndoielnic că şi instrucţiunile proprii de aplicare a normelor de sănătate şi securitate în muncă se elaborează de către fiecare unitate cu consultarea sindicatelor.

De altfel, măsurile pentru ameliorarea condiţiilor de muncă sunt stabilite împreună cu reprezentanţii sindicali, încheindu-se anexele speciale la contractele colective de muncă[311].

Desigur că sindicatele sunt implicate în stabilirea locurilor de muncă cu condiţii deosebite, vătămătoare, grele sau periculoase, reducerea timpului normal de muncă, în stabilirea duratei concediului suplimentar de odihnă pentru salariaţii care lucrează în asemenea condiţii, privind concediul de odihnă şi alte concedii ale salariaţilor etc.

Este cert că în baza unor dispoziţii generale sindicatele au dreptul să controleze modul cum se aplică şi cum se respectă normele de protecţie a muncii[312].

---

[311] Art.19 alin, 3 lit. b din Contractul colectiv de muncă unic la nivel naţional.

II. 7. Organizarea compartimentului de sănătate şi securitate în muncă la nivelul unităţii

Potrivit art.179 din Codul muncii, „la nivelul fiecărui angajator se constituie un comitet de sănătate şi securitate în muncă, cu scopul de a asigura implicarea salariaţilor la elaborarea şi aplicarea deciziilor în domeniul protecţiei muncii.

Comitetul de sănătate şi securitate în muncă se constituie în cadrul persoanelor juridice din sectorul public, privat şi cooperatist, inclusiv cu capital străin, care desfăşoară activităţi pe teritoriul României“.

La stabilirea structurii organizatorice a activităţii compartimentului de securitate în muncă se ţine seama, în primul rând, de volumul activităţii desfăşurate (număr de persoane care participă la procesul de muncă, volumul producţiei etc.) . Se va avea în vedere, de asemenea, nivelul de risc al activităţilor desfăşurate (dependent de natura, complexitatea şi dotarea tehnică a activităţilor) .

Totodată, va fi luat în consideraţie şi modul de organizare teritorială a activităţii.

Compartimentul de sănătate şi securitate în muncă se organizează, potrivit art.180 alin.1 din Codul muncii[313], la nivelul tuturor persoanelor juridice cu mai mult de 50 de lucrători, funcţia principală a acestuia fiind cea de fundamentare a deciziilor privind activitatea de asigurarea sănătăţii şi securităţii în muncă, având atribuţii specifice în realizarea acestora.

II. 8. Organizarea serviciilor medicale în unităţi

Potrivit art.182 din Codul muncii, „angajatorii au obligaţia să asigure accesul salariaţilor la serviciul medical de medicină a muncii“.

Serviciile menţionate se organizează, potrivit dispoziţiilor cuprinse în normele generale de protecţie a muncii, în scopul supravegherii medicale a condiţiilor de muncă, a stării de sănătate a salariaţilor, precum şi pentru depistarea bolilor profesionale, cunoaşterea bolilor legate de profesiune, acordarea ajutorului

---

[312] De pildă, art.98 din acelaşi contract prevede că „patronii recunosc dreptul reprezentanţilor organizaţiilor sindicale de a verifica la locul de muncă modul în care sunt respectate drepturile salariaţilor prevăzute în contractul colectiv de muncă“.

[313] Art.180

„ (1) Comitetul de sănătate şi securitate în muncă se organizează la angajatorii persoane juridice la care sunt încadraţi cel puţin 50 de salariaţi.

(2) În cazul în care condiţiile de muncă sunt grele, vătămătoare sau periculoase, inspectorul de muncă poate cere înfiinţarea acestor comitete şi pentru angajatorii la care sunt încadraţi mai puţin de 50 de salariaţi.

(3) În cazul în care activitatea se desfăşoară în unităţi dispersate teritorial, se pot înfiinţa mai multe comitete de sănătate şi securitate în muncă. Numărul acestora se stabileşte prin contractul colectiv de muncă aplicabil.

(4) Comitetul de sănătate şi securitate în muncă coordonează măsurile de sănătate şi securitate în muncă şi în cazul activităţilor care se desfăşoară temporar, cu o durată mai mare de 3 luni.

(5) În situaţia în care nu se impune constituirea comitetului de sănătate şi securitate în muncă, atribuţiile specifice ale acestuia vor fi îndeplinite de responsabilul cu protecţia muncii numit de angajator.“

medical în caz de accidente sau îmbolnăviri acute în timpul activităţii, în unităţile cu factori de risc profesional.

Serviciile medicale se organizează pentru o unitate sau grupuri de unităţi, în funcţie de numărul salariaţilor, în spaţiile, amenajările, dotările specifice.

Codul muncii, prin art.185 şi 186, reglementează sarcinile principale ale medicului de medicina muncii şi un program pentru îmbunătăţirea mediului de muncă din punct de vedere al sănătăţii în muncă pentru fiecare angajator[314].

II. 9. Organizarea comitetului de sănătate şi securitate în muncă

Comitetul de sănătate şi securitate în muncă se organizează, potrivit prevederilor cuprinse în Hotărârea nr.1.425 din 11 octombrie 2006 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securităţii ţi sănătăţii în muncă nr.319/2006, la nivelul persoanelor juridice şi fizice cu un număr de cel puţin 50 de salariaţi. Inspectorul de munca poate impune constituirea comitetului de sănătate şi securitate în muncă în unităţile cu un număr mai mic de 50 de lucrători în funcţie de natura activităţii şi de riscurile identificate.

În cazul în care activitatea se desfăşoară în unităţi dispersate teritorial, se pot înfiinţa mai multe comitete de sănătate şi securitate în muncă; numărul acestora se stabileşte prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern ori regulamentul de organizare şi funcţionare. Comitetul de sănătate şi securitate în muncă se constituie şi în cazul activităţilor care se desfăşoară temporar, respectiv cu o durată mai mare de 3 luni. În unităţile care au mai puţin de 50 de lucrători, atribuţiile comitetului de sănătate şi securitate în muncă revin reprezentanţilor lucrătorilor, cu răspunderi specifice în domeniul securităţii şi sănătăţii lucrătorilor.

În cazul în care activitatea de desfăşoară în unităţi dispersate teritorial, se pot înfiinţa mai multe comitete de sănătate şi securitate în muncă, numărul acestora stabilindu-se prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate; în situaţia în care condiţiile de muncă sunt deosebite, inspectorul de muncă poate cere

---

[314]art.185:
„ (1) Sarcinile principale ale medicului de medicină a muncii constau în:
a) prevenirea accidentelor de muncă şi a bolilor profesionale;
b) supravegherea efectivă a condiţiilor de igienă şi sănătate în muncă;
c) asigurarea controlului medical al salariaţilor atât la angajarea în muncă, cât şi pe durata executării contractului individual de muncă.
(2) În vederea realizării sarcinilor ce îi revin, medicul de medicină a muncii poate propune angajatorului schimbarea locului de muncă sau a felului muncii unor salariaţi, determinată de starea de sănătate a acestora.
(3) Medicul de medicină a muncii este membru de drept în comitetul de sănătate şi securitate în muncă.“
art.186:
„ (1) Medicul de medicină a muncii stabileşte în fiecare an un program de activitate pentru îmbunătăţirea mediului de muncă din punct de vedere al sănătăţii în muncă pentru fiecare angajator.
(2) Elementele programului sunt specifice pentru fiecare angajator şi sunt supuse avizării comitetului de sănătate şi securitate în muncă.“

înfiinţarea comitetelor de sănătate şi securitate în muncă şi pentru persoanele juridice şi fizice cu un număr de salariaţi mai mic de 50[315].

Scopul organizării comitetului de sănătate şi securitate în muncă este de a asigura participarea salariaţilor la elaborarea şi aplicarea deciziei în domeniul securităţii în muncă.

Comitetul de sănătate şi securitate în muncă este constituit din reprezentanţii lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securităţii şi sănătăţii lucrătorilor, pe de o parte şi angajator sau reprezentantul sau legal şi/sau reprezentanţii săi în număr egal cu cel al reprezentanţilor lucrătorilor şi medicul de medicina muncii, pe de alta parte.

Lucrătorul desemnat sau reprezentantul serviciului intern de prevenire şi protecţie este secretarul comitetului de sănătate şi securitate în muncă. Reprezentanţii lucrătorilor în comitetul de sănătate şi securitate în muncă vor fi aleşi pe o perioadă de 2 ani. În cazul în care unul sau mai mulţi reprezentanţi ai lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securităţii şi sănătăţii lucrătorilor se retrag din comitetul de sănătate şi securitate în muncă, aceştia vor fi înlocuiţi imediat prin alţi reprezentanţi aleşi. Modalitatea de desemnare a reprezentanţilor lucrătorilor în comitetele de sănătate şi securitate în muncă va fi stabilita prin contractul colectiv de muncă, regulamentul intern sau regulamentul de organizare şi funcţionare. Reprezentanţii lucrătorilor în comitetele de sănătate şi securitate în muncă vor fi desemnaţi de către lucrători dintre reprezentanţii lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securităţii şi sănătăţii lucrătorilor, după cum urmează:

a) de la 50 la 100 de lucrători - 2 reprezentanţi;

b) de la 101 la 500 de lucrători - 3 reprezentanţi;

c) de la 501 la 1.000 de lucrători - 4 reprezentanţi;

d) de la 1.001 la 2.000 de lucrători - 5 reprezentanţi;

e) de la 2.001 la 3.000 de lucrători - 6 reprezentanţi;

f) de la 3.001 la 4.000 de lucrători - 7 reprezentanţi;

g) peste 4.000 de lucrători - 8 reprezentanţi.

Angajatorul are obligaţia să acorde fiecărui reprezentant al lucrătorilor în comitetele de sănătate şi securitate în muncă timpul necesar exercitării atribuţiilor specifice.

Timpul alocat acestei activităţi va fi considerat timp de muncă şi va fi de cel puţin:

a) 2 ore pe luna în unităţile având un efectiv de pana la 99 de lucrători;

b) 5 ore pe luna în unităţile având un efectiv între 100 şi 299 de lucrători;

c) 10 ore pe luna în unităţile având un efectiv intre 300 şi 499 de lucrători;

---

[315]art.180 din Codul muncii

d) 15 ore pe luna în unităţile având un efectiv intre 500 şi 1.499 de lucrători;

e) 20 de ore pe luna în unităţile având un efectiv de 1.500 de lucrători şi peste.

Instruirea necesară exercitării rolului de membru în comitetul de sănătate şi securitate în muncă trebuie să se realizeze în timpul programului de lucru şi pe cheltuiala unităţii.

Angajatorul sau reprezentantul său legal este preşedintele comitetului de sănătate şi securitate în muncă. Membrii acestui comitet se nominalizează prin decizia scrisă a preşedintelui, iar componenţa comitetului va fi adusă la cunoştinţa salariaţilor. Conducătorul compartimentului de sănătate şi securitate în muncă sau persoana cu atribuţii în domeniu este secretarul comitetului de sănătate şi securitate în muncă. Comitetul se întruneşte cel puţin o dată pe trimestru la iniţiativa conducătorului unităţii şi ori de câte ori este nevoie în ramurile de activitate cu riscuri mari de accidentare şi îmbolnăvire profesională.

Comitetul se convoacă cu cel puţin 5 zile înainte de data stabilită, când se face cunoscută şi ordinea de zi a întrunirii.

Comitetul de sănătate şi securitate în muncă este legal întrunit dacă sunt prezenţi cel puţin jumătate plus unul din numărul membrilor săi şi ia hotărâri cu votul a două treimi din numărul celor prezenţi.

În cazul în care există divergenţe între membrii comitetului, obiecţiile se motivează, în scris, în termen de două zile de la data întrunirii. Preşedintele are drept de decizie la consilierea divergenţelor.

Cel puţin o dată pe an, conducătorul unităţii trebuie să prezinte comitetului un raport scris cu privire la situaţia securităţii şi sănătăţii în muncă, acţiunile care au fost întreprinse şi eficienţa acestora în anul încheiat, precum şi programul de sănătate şi securitate în muncă pentru anul următor. Din conţinutul acestei prevederi a normelor de protecţie a muncii se deduce că raportul conducătorului unităţii este prezentat comitetului de sănătate şi securitate în muncă după expirarea anului în care s-a desfăşurat activitatea, la începutul anului următor.

II. 10. Autorizarea funcţionării persoanelor juridice şi fizice din punct de vedere al securităţii şi sănătăţii în muncă[316]

În conformitate cu prevederile art.3 din Hotărârea Guvernului nr.1425/2006 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securităţii şi sănătăţii în muncă nr.319/2006, desfăşurarea activităţilor de producţie sau a prestaţiilor de serviciu este condiţionată de obţinerea de către persoanele juridice sau fizice a autorizaţiei de funcţionare din punct de vedere al securităţii şi

[316] Pentru dezvoltări, **Alexandru Ţiclea, Constantin Tufan**, *Protecţia muncii în România,* Editura Lumina Lex, Bucureşti, 1997, p. 41-46; în acelaşi sens, **Constantin Tufan,** *Autorizarea funcţionării persoanelor juridice şi fizice*, în „Raporturi de muncă“ nr.6/1997, p. 35-37.

sănătăţii în muncă, emisă de către inspectoratele de stat teritoriale muncă, înaintea începerii oricărei activităţi.

Potrivit art.2 din Hotărârea Guvernului nr.1425/2006 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securităţii şi sănătăţii în muncă nr.319/2006, autorizare a funcţionării din punct de vedere al securităţii şi sănătăţii în muncă - asumarea de către angajator a responsabilităţii privind legalitatea desfăşurării activităţii din punct de vedere al securităţii şi sănătăţii în muncă .

Autorizaţia se eliberează de către inspectoratele teritoriale de muncă organizate la nivelul fiecărui judeţ sau al municipiului Bucureşti, în a cărui raza teritorială se afla sediul persoanei juridice, adresa persoanei fizice sau punctul de lucru unde se desfăşoară o activitate.

În vederea obţinerii autorizaţiei, persoana juridică sau fizică va depune la inspectoratul teritorial de muncă următoarele documente:

a) cererea de acordare a autorizaţiei de funcţionare din punct de vedere al protecţiei muncii, în 2 exemplare semnate în original de conducătorul persoanei juridice sau de persoana fizică;

b) copii de pe actele de înfiinţare;

c) declaraţia pe proprie răspundere privind respectarea legislaţiei de sănătate şi securitate în muncă;

d) copii de pe certificatele de conformitate ale echipamentelor tehnice folosite în zone cu pericol de explozie (după caz);

e) dovada achitării tarifului pentru obţinerea autorizaţiei de funcţionare din punct de vedere al securităţii şi sănătăţii în muncă.

În termen de 3 zile de la înregistrarea cererii de autorizare, inspectoratul teritorial de muncă va proceda astfel:

a) va evalua conţinutul documentelor din dosarul solicitantului din punctul de vedere al legislaţiei de sănătate şi securitate în muncă;

b) va controla la sediul solicitantului, în situaţia în care acesta desfăşoară activităţi prevăzute în codul CAEN, asigurarea condiţiilor minime necesare în vederea prevenirii accidentelor de muncă şi bolilor profesionale;

c) va redacta procesul-verbal de control, propunând clar acordarea sau respingerea autorizării;

d) după caz, va elibera autorizaţia de funcţionare din punct de vedere al sănătăţii şi securităţii în muncă, conform modelului prezentat sau va respinge cererea de autorizare şi va comunica în scris solicitantului decizia luată şi motivele pe care se întemeiază.

Autorizaţia de funcţionare din punctul de vedre al sănătăţii şi securităţii în muncă se retrage de către inspectoratele teritoriale de muncă în cazul în care se constată că nu sunt menţinute condiţiile iniţiale existente la data obţinerii acesteia, iar persoana juridică sau fizică nu a solicitat revizuirea autorizaţiei.

Retragerea autorizaţiei de funcţionare se face pe baza unui proces verbal întocmit de inspectoratul teritorial de muncă cu o motivaţie temeinică privind neconformităţile şi actele normative ale căror prevederi au fost încălcate.

II. 11. Finanţarea cheltuielilor de sănătate şi securitate în muncă

Activităţile de interes în domeniul sănătăţii şi securităţii în muncă şi sursele de acoperire necesare realizării acestora se vor aproba, potrivit art.52 alin.1 din Legea nr.319/2006, „de Guvern, la propunerea Ministerului Muncii, Familiei şi Egalităţii de Şanse".

Dacă cercetarea ştiinţifică în domeniul sănătăţii şi securităţii în muncă vizează probleme de interes naţional, atunci, potrivit dispoziţiilor legale mai sus amintite, finanţarea se face din fondurile prevăzute pentru acestea. Controlul gestiunii fondurilor destinate sănătăţii şi securităţii în muncă se realizează de către organele financiare abilitate în acest sens.

Dacă o persoană juridică sau fizică încalcă dispoziţiile legale referitoare la asigurarea şi utilizarea fondurilor necesare realizării măsurilor de sănătate şi securitate în muncă, fapta sa constituie contravenţie, potrivit art.39 din Legea nr.310/2006 şi se sancţionează cu amendă.

Conform Normelor metodologice privind finanţarea cheltuielilor pentru realizarea măsurilor de sănătăţii şi securităţii în muncă, aprobate prin Ordinul ministrului de stat, ministrul Muncii, Familiei şi Egalităţii de Şanse, prin măsuri de sănătate şi securitate în muncă se înţelege ansamblul lucrărilor şi acţiunilor tehnice şi organizatorice de prevenire a accidentelor de muncă şi a bolilor profesionale.

Măsurile de sănătate şi securitate în muncă sunt:

• de interes naţional;
• de interes local (art.1) .

Măsurile de sănătate şi securitate în muncă de interes naţional se stabilesc de către Ministerul Muncii și Justiției Sociale , prin programe anuale, care se supun spre aprobare Guvernului.

Măsurile de sănătate şi securitate în muncă de interes local se stabilesc de către conducerea persoanei juridice şi de persoana fizică.

A. Finanţarea cheltuielilor pentru realizarea măsurilor de sănătate şi securitate în muncă de interes naţional. Măsurile de sănătate şi securitate în muncă de interes naţional se propun de către Ministerul Muncii și Justiției Sociale prin programe naţionale şi se aprobă de către Guvern.

Finanţarea cheltuielilor pentru lucrările şi acţiunile de sănătate şi securitate în muncă de interes naţional se face de la bugetul de stat, prin fondurile prevăzute, conform legii, inclusiv din fondurile de asigurări sociale (art.3) .

B. Finanţarea cheltuielilor pentru realizarea măsurilor de sănătate şi securitate în muncă de interes local. Persoanele juridice vor elabora anual, cu consultarea sindicatelor şi/sau a reprezentanţilor salariaţilor, programe proprii de măsuri de sănătate şi securitate în muncă pe baza evaluării riscurilor la locurile de muncă.

Programul de măsuri se aprobă de către consiliul de administraţie, care poate să dispună şi completarea acestuia ori de către ori situaţia o impune.

Persoanele fizice vor elabora, de asemenea, programe de măsuri de sănătate şi securitate în muncă.

Contractele colective de muncă pot cuprinde, pe lângă măsurile de sănătate şi securitate în muncă prevăzute de Legea 319/2006 şi alte clauze a căror aplicare să asigure condiţii normale de muncă; prevenirea accidentelor de muncă şi a bolilor profesionale.

La analizele periodice privind activitatea de sănătate şi securitate în muncă ce se efectuează în cadrul unităţii se vor evidenţia şi cheltuielile aferente acestei activităţi, precum şi eficienţa obţinută.

III. Normele privind securitatea şi sănătatea în muncă

III.1. Precizări prealabile

Legea nr.319/2006 cuprinde o serie de prevederi cu privire la sănătatea şi securitatea în muncă, care sunt reguli şi măsuri aplicabile în întreaga economie naţională, la normele specifice de securitate a muncii, care cuprind prevederile de securitate a muncii specifice unor anume activităţi sau grupe de activităţi, precum şi la instrucţiuni proprii de aplicare a normelor de sănătate şi securitate în muncă, în funcţie de particularităţile proceselor de muncă elaborate la nivelul fiecărei unităţi.

Privind diferitele categorii de asemenea norme, art.5 din Legea nr.319/2006 prevede că Ministerul Muncii și Justiției Sociale elaborează politica şi strategia naţională în domeniul securităţii şi sănătăţii în munca, în colaborare cu Ministerul Sănătăţii Publice şi prin consultarea cu alte instituţii cu atribuţii în domeniu şi elaborează proiecte de acte normative în vederea implementării unitare a strategiei naţionale şi a acquis-ului comunitar din domeniu; emite norme generale, normative şi alte reglementări de interes naţional privind securitatea muncii şi alte domenii ale sănătăţii şi securităţii în muncă, pentru toate unităţile, coordonează programul de elaborare a normelor specifice pe activităţi şi avizează normele, standardele şi orice alte reglementări iniţiate de alte organe, care conţin prevederi sau au efect în acest domeniu, în scopul prevenirii accidentelor de muncă şi a bolilor profesionale.

III. 2. Normele generale de sănătate şi securitate în muncă

Normele generale de sănătate şi securitate în muncă se referă la principalele măsuri pentru prevenirea accidentelor de muncă şi a bolilor profesionale, care au ca scop eliminarea sau diminuarea factorilor de accidentare şi îmbolnăvire profesională existenţi în sistemul de muncă. Ele se aplică în toate ramurile de activitate social-economică de pe teritoriul României, indiferent de forma de proprietate asupra mijloacelor de muncă şi de modul de organizare a activităţii, cu excepţia activităţilor nucleare şi a activităţilor de prevenire şi stingere a incendiilor. Pentru activităţile care folosesc surse de radiaţii nucleare, precum şi pentru activităţile specifice de prevenire şi stingere a incendiilor, se au în vedere normele de radioprotecţie şi, respectiv, normele generale de prevenire şi stingere a incendiilor.

Normele generale de securitate se revăd periodic şi se modifică ori de câte ori este necesar, ca urmare a modificărilor de natură legislativă şi tehnică.

Domeniile pentru care se elaborează normele generale de sănătate şi securitate în muncă sunt prevăzute în anexele Legii 319/2006. Aceste domenii sunt:

a) organizarea securităţii şi sănătăţii în muncă la nivelul persoanei juridice, precum şi al persoanei fizice; b) sarcinile de muncă; c) clădiri şi alte construcţii; d) echipamente tehnice; e) mediul de muncă.

În anexele menţionate, pentru domeniile pentru care s-au elaborat normele generale de sănătate şi securitate în muncă sunt prevăzute regulile şi măsurile corespunzătoare.

Astfel, pentru organizarea sănătăţi şi securităţii în muncă la nivelul persoanei juridice, precum şi al persoanei fizice, sunt prevăzute principii şi criterii de organizare, încadrarea şi repartizarea personalului la locurile de muncă; pregătirea şi instruirea personalului, formarea şi perfecţionarea specialiştilor, metode şi mijloace de propagandă; dotarea cu echipament individual de protecţie; acordarea alimentaţiei de protecţie şi a materialelor igienico-sanitare.

Sarcinile de muncă cuprind conceperea şi repartizarea lor; durata timpului de muncă, munca în schimburi, intensitatea muncii; principii ergonomice în organizarea locului de muncă; transportul, manipularea şi depozitarea materialelor; componentele solicitărilor neuropsihice şi nivelurile de încărcare cu sarcini de lucru; lucrul în condiţii de izolare; lucrul la înălţime.

Domeniul clădiri şi alte construcţii cuprinde: obligaţiile proiectantului; obligaţiile executantului; obligaţiile beneficiarului, amplasarea clădirilor, depozitelor şi a altor tipuri de construcţii, căi de circulaţie; înălţimea clădirilor; dimensionarea suprafeţelor şi a volumului de lucru; instalaţii tehnico-edilitare, dotări social-sanitare; necesarul de apă potabilă; colectarea şi îndepărtarea reziduurilor.

Echipamentele tehnice cuprind: principii ergonomice; sisteme de comandă; maşini, echipamente tehnice, electrice, instalaţii sub presiune, de ridicat şi transportat; echipamente pentru fluide energetice; echipamente portabile şi unelte manuale.

Ultimul domeniu – mediul de muncă – se referă la valorile componentelor microclimatului în funcţie de efortul fizic depus şi de sezon.

III. 3. Normele specifice de securitate a muncii

Normele specifice au ca obiect stabilirea măsurilor de prevenire a comportamentului executantului care ar putea duce la accidentări în procesul muncii, în condiţiile interrelaţiilor complexe dintre elementele sistemelor de muncă pentru un anumit tip de activitate din economia naţională. Ele fac parte dintr-un sistem naţional unitar de reglementări privind asigurarea securităţii şi sănătăţii în muncă, iar structura lor urmăreşte corelarea prevederilor actelor normative (legea sănătate şi securitate în muncă, normele metodologice de aplicare a prevederilor Legii securităţii şi sănătăţii în muncă nr.319/2006, standardele de securitatea muncii) cu pericolele specifice uneia sau mai multor activităţi şi reglementarea unitară a măsurilor de securitate a muncii pentru activităţi caracterizate prin riscuri comune.

Normele specifice de securitatea muncii se emit de Ministerul Muncii şi Justiției Sociale şi au aplicabilitate naţională. Acestea, indiferent la care domenii de activitate sau grupe de activitate se referă, se aplică cumulativ.

De menţionat că normele specifice de securitate a muncii se revizuiesc periodic în concordanţă cu modificările de natură legislativă, tehnică, tehnologică, organizatorică etc. survenite la nivelul naţional, al persoanelor juridice şi fizice sau al proceselor de muncă.

Activităţile din economia naţională pentru care se elaborează norme specifice de securitate a muncii sunt stabilite în anexele Legii nr.319/2006, care cuprinde titlurile de activitate caracterizate prin pericole asemănătoare sau apropiate de accidentare.

Activităţi din economia naţională pentru care se elaborează norme specifice de sănătate şi securitate în muncă. Aceste activităţi sunt:

a) agricultura (cultura mare, viticultura, pomicultura, legumicultura, plantele tehnice şi utilizarea substanţelor toxice în activităţile din agricultură, valorificarea deşeurilor, protecţia, prelucrarea, păstrarea, industrializarea şi livrarea furajelor, recepţionarea, conservarea, păstrarea şi valorificarea produselor agricole, îmbunătăţiri funciare şi irigaţii, exploatarea stufului, creşterea animalelor) ;

b) silvicultura, exploatarea forestieră şi economia vânatului (silvicultura şi economia vânatului, exploatări şi transporturi forestiere) ;

c) piscicultura şi pescuitul;

d) industria extractivă (prospecţiuni şi explorări geologice, extragerea substanţelor minerale utile din cariere cu mijloace mecanizate, mine de cărbune şisturi şi nisipuri bituminoase, prepararea cărbunilor, mine de petrol, foraj cu sonde pentru hidrocarburi, foraj cu platforme marine, foraje speciale, lucrări speciale în activitatea de foraj, extracţie a hidrocarburilor, extracţia ţiţeiului, extracţia ţiţeiului şi gazelor prin sonde marine, extracţia gazelor naturale, transportul prin conducte al gazelor naturale, exploatarea în subteran a minereurilor feroase, neferoase, rare, radioactive şi a nemetaliferelor) ;

e) industria prelucrătoare (industria cărnii şi a produselor din carne, instalaţii frigorifice, industria prelucrării peştelui, prelucrarea conservelor din legume şi fructe şi producerea sucurilor, fabricarea uleiurilor şi a altor grăsimi vegetale, fabricarea produselor lactate; fabricarea produselor de morărit şi de panificaţie, fabricarea zahărului şi a produselor zaharoase, vinificaţie, fabricarea alcoolului, băuturilor alcoolice, berii, drojdiei, amidonului, glucozei şi a apei minerale, industria de prelucrare a tutunului, prelucrarea plantelor textile (in, cânepă şi bumbac) , industria textilă, industria confecţiilor din textile, blănuri şi piele, industria de prelucrare a pieilor; fabricarea articolelor din piele şi a încălţămintei, fabricarea mobilei din lemn, inclusiv tapiţate, fabricarea uşilor, ferestrelor, caselor prefabricate şi a panourilor pentru construcţii, fabricarea articolelor sportive, ambarcaţiunilor, planoarelor, articolelor muzicale şi rechizitelor şcolare din lemn; fabricarea cherestelei, parchetului, ambalajelor, butoaielor şi altele; fabricarea furnirului, placajului, panelului, lemnului, stratificat-densificat şi a elementelor mulate din furnire sau aşchii; fabricarea şi înnobilarea plăcilor din aşchii sau fibre din lemn; fabricarea creioanelor, fabricarea chibriturilor, fabricarea lânii şi făinii din lemn, a drojdiei furajere, extraselor tanante şi a furfurolului; industria hârtiei şi a celulozei; industria poligrafică; prelucrarea ţiţeiului; fabricarea produselor petrochimice de bază, fabricarea materiilor explozive; transportul, depozitarea şi folosirea materialelor explozive; fabricarea, stocarea, transportul şi utilizarea oxigenului şi azotului; desfacerea produselor petroliere; manipularea, transportul şi depozitarea produselor petrochimice; fabricarea, transportul, depozitarea şi utilizarea hidrogenului; fabricarea, transportul şi utilizarea acetilenei; producerea aerului comprimat; fabricarea, depozitarea şi transportul produselor anorganice; fabricarea, depozitarea şi transportul produselor organice – exclusiv petrochimice; fabricarea, depozitarea şi transportul firelor şi fibrelor sintetice; fabricarea cauciucului sintetic şi a produselor macro-moleculare; fabricarea, depozitarea şi transportul apei grele; fabricarea sticlei pentru menaj, ambalaje şi sticlărie tehnică; fabricarea porţelanului şi ceramicii fine pentru menaj; fabricarea geamului; fabricarea lianţilor şi azbocimentului; fabricarea şi prelucrarea fibrelor de sticlă; fabricarea betonului celular autoclavat; fabricarea produselor din beton, beton armat şi precomprimat; prelucrarea pietrei şi a marmurei; producerea materialelor

termo- şi hidro- izolante; fabricarea produselor din ceramică brută şi fină pentru construcţii; fabricarea produselor din poliesteri armaţi cu fibre de sticlă; fabricarea cocsului şi a produselor cocsochimice; fabrici de aglomerare; elaborarea şi turnarea fontei, elaborarea şi turnarea oţelului; fabricarea produselor abrazive şi cărbunoase, activitatea în turnătorii; elaborarea şi prepararea metalelor neferoase şi rare; prelucrarea azbestului; construcţii şi confecţii metalice; prelucrarea metalelor prin deformare plastică la rece şi ştanţare; prelucrarea metalelor prin aşchiere; construcţii navale; laboratoare de analize fizico-chimice şi mecanice, sudarea şi tăierea metalelor; tratamente termice şi termochimice; activitatea de vopsire; acoperiri metalice; prelucrări neconvenţionale; fabricarea componentelor şi a echipamentelor electronice, electrotehnice şi a materialelor electroizolante; fabricarea acumulatoarelor şi pilelor electrice; fabricarea lămpilor electrice, tuburilor cinescop şi corpurilor de iluminat; fabricarea maşinilor electrice rotative, transformatoarelor şi a condensatoarelor de fontă; exploatarea şi întreţinerea transportoarelor cu bandă; lucrul cu radiaţii neionizante; prelucrarea automată a datelor; activităţi care se desfăşoară la binoculare) ;

f) energia electrică şi termică, gaze şi apă (producerea energiei electrice; transportul şi distribuirea energiei electrice; utilizarea energiei electrice în medii normale; producerea energiei termice; centralele termice echipate cu cazane care funcţionează cu combustibil lemnos; transportul, distribuţia şi utilizarea energiei termice, distribuţia şi utilizarea gazelor; alimentarea cu apă a localităţilor şi pentru nevoi tehnice; evaluarea apelor reziduale rezultate de la populaţie şi din procesele tehnologice; exploatarea, gospodărirea apelor, întreţinerea lucrărilor şi a cursurilor de apă, cadastrul apelor şi a folosinţelor legate de ape şi apărarea împotriva inundaţiilor) ;

g) construcţii (lucrări geotehnice şi excavaţii, fundaţii, terasamente, nivelări şi consolidări de teren; prepararea, transportul, turnarea betoanelor şi executarea lucrărilor din beton, beton armat şi precomprimate; executarea construcţiilor; lucrări de zidărie, montaj, prefabricate şi finisaje în construcţii; lucrări de izolaţii termice, hidrofuge şi protecţii anticorosive; lucrări de instalaţii tehnico-sanitare şi de încălzire; lucrări de montaj, utilaje tehnologice şi construcţii metalice; construcţii hidrotehnice, portuare şi canale navigabile; lucrări de reparaţii, consolidări, demolări şi translaţii de lucrări; lucrări de drumuri, poduri şi construcţii căi ferate; alpinism utilitar; lucrări de cofraje, schele şi eşafodaje) ;

h) comerţ cu ridicata şi cu amănuntul, repararea şi întreţinerea autovehiculelor (comerţ cu ridicata şi cu amănuntul; manipularea, transportul prin purtare şi cu mijloace mecanizate şi depozitarea materialelor; întreţinere şi reparaţii autovehicule) ;

i) hoteluri şi restaurante (turism; alimentaţie publică; transportul persoanelor cu instalaţii pe cablu) ;

j) transport, depozitare şi comunicaţii (transporturi rutiere, transporturi pe calea ferată; exploatarea metroului; transportul urban cu tracţiune electrică şi instalaţii aferente, exploatare şi întreţinere; transport intern; transporturi navale; transporturi aeriene; exploatarea şi întreţinerea drumurilor şi a podurilor; exploatare şi întreţinere portuară; poştă; telecomunicaţii, radiocomunicaţii) ;

k) sănătate şi asistenţă socială (activităţi din domeniul sănătăţii) ;

l) alte activităţi de servicii sociale colective şi personale (gospodărire comunală şi salubritate publică; activitate de prestări de servicii) ;

m) alte activităţi (lucrări la înălţime; lucrări în spaţii închise) .

III. 4. Norme metodologice de sănătate şi securitate în muncă

Pentru aplicarea unitară a prevederilor Legii 319/2006 şi a celorlalte acte normative emise în baza acestei legi, Ministerul Muncii și Justiției Sociale a fost abilitat să elaboreze norme metodologice care sunt, de asemenea, obligatorii şi au valabilitate naţională.

Normele metodologice reglementează procedurile de aplicare a unor principii prevăzute în legislaţia de bază şi sunt nominalizate în mod expres în Hotărârea nr.1.425/2006- pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securităţii şi sănătăţii în muncă nr.319/2006

În baza Legea nr.319/2006, Ministerul Muncii și Justiției Sociale , în colaborare cu organele competente, a elaborat Norme metodologice referitoare la:

a) autorizarea funcţionării persoanelor juridice din punct de vedere al sănătăţii şi securităţii în muncă;

b) certificarea calităţii de protecţie a prototipurilor sortimentelor de echipament individual de protecţie şi de lucru şi avizarea introducerii lor în fabricaţie;

c) certificarea calităţii din punct de vedere al securităţii muncii a echipamentelor tehnice;

d) avizarea documentaţiilor cu caracter tehnic de informare şi de instruire în domeniul protecţiei muncii;

e) clasificarea minelor din punct de vedere al emanaţiilor de gaze;

f) comunicarea, cercetarea, înregistrarea, raportarea, evidenţa accidentelor de muncă şi declararea, confirmarea, înregistrarea, raportarea, evidenţa bolilor profesionale şi a indicatorilor care definesc morbiditatea profesională;

g) finanţarea cheltuielilor pentru realizarea măsurilor de protecţie a muncii;

h) locul de muncă cu pericol deosebit şi pericol iminent de accidentare.

III. 5. Ccadru de acordare şi utilizare a echipamentului individual de protecţie

Acest cadru normativ stabileşte criteriile generale de acordare şi utilizare a echipamentului individual de protecţie în funcţie de factorii de risc de accidentare şi îmbolnăvire profesională existenţi la fiecare loc de muncă.

În baza lui, fiecare agent economic este obligat să-şi elaboreze propriul normativ de echipament, ţinând seama de procesele de muncă pe care le organizează şi de condiţiile sale concrete de desfăşurare a activităţii.

III. 6. Instrucţiunile proprii de securitate a muncii şi igenă a muncii

Instrucţiunile sunt acte juridice emise de persoanele juridice sau fizice aflate sub incidenţa Legii 319/2006. Aceste instrucţiuni au ca scop stabilirea tuturor măsurilor de sănătate şi securitate în muncă necesare pentru prevenirea accidentelor de muncă şi a îmbolnăvirilor profesionale care se pot produce la locul de muncă.

Ele sunt obligatorii numai pentru emitent şi pot fi elaborate pentru întregul proces al muncii, un subproces, un loc de muncă, o operaţiune etc.

Potrivit dispoziţiilor Legea nr.319/2006, Ministerul Sănătăţii Publice emite norme obligatorii privind igiena muncii şi avizează standarde şi acte normative, elaborate de alte organe care privesc sănătatea salariaţilor la locul de muncă.

Domeniile pentru care se elaborează norme de igienă a muncii sunt aceleaşi ca şi în cazul normelor de sănătate şi securitate în muncă. Printre regulile şi măsurile avute în vedere la elaborarea normelor de igienă a muncii se aflã şi cele referitoare la: acordarea alimentaţiei de protecţie şi a materialelor igienico-sanitare, componentele solicitărilor neuropsihice şi nivelurile de încărcare a sarcinii de lucru, dotările social-sanitare, necesarul de apă potabilă etc.

În scopul prevenirii accidentelor de muncă şi a îmbolnăvirilor profesionale, normele de medicină a muncii stabilesc reguli privind: spaţiile de lucru; dotările social-sanitare; microclimatul la locul de muncă; iluminatul; zgomotul; vibraţiile, presiunea atmosferică, ultrasunetele, radiaţii electromagnetice nonionizante, factorii biologici; efortul neuropsihic; noxe chimice; organizarea serviciilor medicale în unitate; angajarea şi repartizarea personalului la locurile de muncă, examenele medicale la angajare şi periodice; bolile profesionale şi bolile legate de profesiune.

IV. Activităţi specifice ale angajatorului privind sănătatea şi securitatea în muncă

IV.1 Consideraţii generale

Potrivit art.180 din Codul muncii, „ (1) Angajatorul are obligaţia să organizeze instruirea angajaţilor săi în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă. (2) Instruirea se realizează periodic, prin modalităţi specifice stabilite de comun acord de către angajator, împreună cu comitetul de sănătate şi securitate în muncă şi cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanţii salariaţilor. (3) Instruirea prevăzută la alin.2 se realizează obligatoriu în cazul noilor angajaţi, al celor care îşi

schimbă locul de muncă sau felul muncii şi al celor care îşi reiau activitatea după o întrerupere mai mare de 6 luni. În toate aceste cazuri instruirea se efectuează înainte de începerea efectivă a activităţi. (4) Instruirea este obligatorie şi în situaţia în care intervin modific[riale legislaţiei în domeniu“.

Ministerului Muncii și Justiției Socialeîi revin în acest scop sarcini deosebite. Potrivit dispoziţiilor art.45 din Legea nr.319/2006, acest organ central al administraţiei publice desfăşoară activităţi de informare-documentare cu privire la protecţia muncii, asigurând elaborarea şi editarea de cărţi, reviste, broşuri, pliante, afişe şi alte publicaţii în acest domeniu şi avizează materialele elaborate în acest scop.

Legea nr.319/2006 instituie însă obligaţii şi în sarcina conducerii unităţilor. Astfel, se dispune că aceasta trebuie să ia măsuri pentru asigurarea de materiale necesare informării şi educării salariaţilor şi participanţilor la procesul de muncă: afişe, pliante, filme, diafilme şi alte asemenea cu privire la sănătatea şi securitatea în muncă.

Potrivit art.179 din Codul muncii, „angajatorul are obligaţia să asigure toţi salariaţii pentru risc de accidente de muncă şi boli profesionale, în condiţiile legii“.

Prin „persoane încadrate în muncă“ trebuie să se înţeleagă, evident, salariaţii, membrii cooperatori, cu excepţia celor care au drept obiect activităţile casnice, ucenicii, elevii şi studenţii în perioada efectuării practicii profesionale .

Capitolul III denumit „Obligaţiile angajatorului” din Legea nr.319/2006 prevede obligaţia conducerilor persoanelor juridice, precum şi obligaţia persoanei fizice să elaboreze reguli proprii pentru aplicarea normelor privind sănătatea şi securitatea în muncă, corespunzător condiţiilor în care se desfăşoară activitatea la locurile de muncă.

Prevederile legale cu privire la sănătatea şi securitatea în muncă, precum şi regulile proprii pentru aplicarea normelor privind sănătatea şi securitatea în muncă, se aduc la cunoştinţa persoanelor angajaţilor cu ocazia instructajelor.

Instructajul pentru protecţia muncii cuprinde mai multe faze:

a) instructajul general, care se face tuturor persoanelor prevăzute în lege, precum şi celor detaşaţi ori transferaţi;

b) instructajul specific locului de muncă. Acest instructaj face trecerea de la general la concret şi are în vedere condiţiile specifice fiecărui loc de muncă unde persoanele respective îşi desfăşoară activitatea ori practica profesională;

c) instructajul periodic, care se face la anumite intervale de timp.

Din cele prezentate mai sus, rezultă că instructajul pentru sănătatea şi securitatea în muncă este o activitate graduală, de la instructajul introductiv la instructajul specific locului de muncă şi, în acelaşi timp, o activitate permanentă, datorită periodicităţii cu care în mod obligatoriu trebuie să se desfăşoare.

Instructajului pentru sănătatea şi securitatea în muncă i se acordă atenţia cuvenită şi de către patronat şi sindicate, prin Contractul colectiv de muncă unic la nivel naţional.

Astfel, la art.27 alin.3 din Contractul colectiv unic la nivel naţional, s-a prevăzut că la angajarea unui salariat sau la schimbarea locului de muncă sau a felului muncii, acesta va fi instruit şi testat efectiv cu privire la riscurile ce le presupune noul său loc de muncă şi normele de sănătate şi securitate în muncă pe care este obligat în procesul muncii să le cunoască şi să le respecte.

IV. 2. Cercetări şi proiectări privind sănătatea şi securitatea în muncă

Orice activitate ce are în vedere cercetarea şi proiectarea trebuie să aibă ca finalitate obţinerea unui produs performant, care să răspundă exigenţelor utilizatorului. În acelaşi timp, produsul trebuie să asigure maximă protecţie celui ce îl foloseşte sau, altfel spus, să corespundă normelor de sănătatea şi securitatea în muncă. Cu privire la acest aspect, legiuitorul dispune că echipamentele tehnice trebuie să corespundă prevederilor din norme, standarde şi alte reglementări referitoare la protecţia muncii şi să nu prezinte pericol pentru sănătatea şi viaţa salariaţilor, a persoanelor aflate în unitate în interes de serviciu sau a altor persoane pentru care se asigură sănătatea şi securitatea în muncă.

Prin urmare, se vor adopta, încă din faza de cercetare şi proiectare a construcţiilor, a echipamentelor tehnice, precum şi la elaborarea tehnologiilor de fabricaţie, soluţiile ce răspund acestei deosebit de importante cerinţe şi anume eliminarea riscurilor de îmbolnăvire profesională sau de accidentare.

Cercetarea şi proiectarea trebuie să aibă în vedere, în acelaşi timp şi realizarea unor noi tipuri de echipamente de protecţie care să corespundă normelor şi standardelor în vigoare. Această necesitate este consecinţa introducerii de noi tehnologii, cum ar fi cea a laserelor, energiei nucleare etc.

Tehnologiile enunţate ca exemplu, pe lângă avantajele economice evidente pe care le au, aduc şi noi factori de risc, care, oricând, prin nerespectarea normelor de sănătate şi securitate în muncă, se pot transforma în cauze potenţiale de accidente de muncă sau îmbolnăviri profesionale, cu urmări dintre cele mai grave.

Activitatea de cercetare şi proiectare în domeniul protecţiei muncii va avea în vedere şi problematica locului de muncă, echipamentele tehnice trebuind în aşa fel gândite şi aşezate în spaţiu încât să înlăture poziţiile forţate, nenaturale ale utilizatorilor prin realizarea, de exemplu, a unor bănci dimensionate corespunzător caracteristicilor antropometrice şi funcţionale ale organismului uman şi operaţiunilor care se execută. De asemenea, echipamentele tehnice trebuie să fie realizate astfel încât afişajele informaţionale, aparatele de măsură şi control să fie aşezate pentru a corespunde criteriilor de vizibilitate, accesibilitate şi acţionare comodă.

V. Acordarea echipamentelor şi materialelor de protecţie

V. 1. Echipamentul de protecţie şi echipamentul de lucru

Potrivit Codului muncii, în cadrul propriilor responsabilităţi, angajatorul va lua măsurile necesare pentru protejarea securităţii şi sănătăţii salariaţilor, inclusiv pentru activităţile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare şi pregătire, precum şi pentru punerea în aplicare a organizării securităţii şi sănătăţii în muncă şi mijloacelor necesare acesteia.

În sensul Legii nr.319/2006, se înţelege prin „echipament individual de protecţie - orice echipament destinat a fi purtat sau mânuit de un lucrător pentru a-l proteja împotriva unuia ori mai multor riscuri care ar putea să îi pună în pericol sănătatea şi securitatea la locul de muncă, precum şi orice supliment sau accesoriu proiectat pentru a îndeplini acest obiectiv" (art.5 lit.j) . Iar echipamentul individual de lucru reprezintă mijloacele pe care persoanele juridice şi fizice le acordă unui salariat în vederea utilizării în procesul de muncă pentru protejarea îmbrăcămintei şi încălţămintei personale. Trebuie observată o asemănare în ceea ce priveşte cele două categorii de materiale de protecţie şi anume amândouă sunt mijloace de protecţie individuală.

Normativul-cadru de acordare şi utilizare a echipamentului individual de protecţie, prevede că mijlocul individual de protecţie este cel destinat protecţiei unui singur muncitor şi care este purtat de acesta.

Mijloacele individuale de protecţie fac parte din categoria protectorilor a căror particularitate o reprezintă faptul că îşi îndeplinesc funcţia de protecţie prin interpunerea între factorii de risc şi organismul uman. În unele situaţii, mijloacele individuale de protecţie au o funcţie de protecţie indirectă, în sensul că utilizarea lor previne declanşarea unor fenomene care ar putea conduce la accidente de muncă. De exemplu, lenjeria de corp din fibre naturale, care se acordă ca mijloc individual de protecţie în cazul lucrului cu substanţe explozive, nu protejează împotriva efectelor unei explozii, dar previne posibilitatea de iniţiere, ca urmare a încărcărilor electrostatice ce s-ar putea acumula pe o lenjerie care ar conţine fibre sintetice.

Deşi amândouă categoriile de echipament sunt mijloace individuale de protecţie, importanţa lor este diferită. Această diferenţiere rezultă din modul deosebit în care ele se acordă. Astfel, echipamentul individual de protecţie se acordă, obligatoriu şi gratuit, salariaţilor şi altor categorii de persoane care desfăşoară activităţi la persoanele juridice sau fizice, potrivit criteriilor stabilite în normativul-cadru de acordare şi utilizare a echipamentului individual de protecţie, elaborat de Ministerul Muncii şi Justiției Sociale . Privitor la echipamentul individual de lucru, acesta se acordă de către persoanele juridice în condiţiile negociate prin contractele colective de muncă.

Cheltuielile necesare achiziţionării echipamentului individual de lucru sunt suportate, de către persoana juridică, din costurile de producţie sau din sumele prevăzute cu această destinaţie în buget, pentru unităţile finanţate de la bugetul de stat, respectiv din bugetele locale.

Acordarea echipamentului individual de protecţie se face după analizarea factorilor de risc. Analiza, precum şi stabilirea sortimentelor şi a tipurilor de mijloace individuale de protecţie, durata normată de folosire a acestora, diferenţiată pe categorii de personal şi condiţii concrete de muncă, precum şi modul de acordare a acestora (inventar personal, inventar secţie etc.) se fac de către o comisie mixtă, compusă din personal de specialitate aparţinând regiilor autonome, societăţilor comerciale cu capital de stat sau privat şi un reprezentant al organizaţiilor sindicale şi se aprobă de consiliul de administraţie (pct.2. 3. din Normativul-cadru privind acordarea şi utilizarea echipamentului individual de protecţie) .

Unităţile au obligaţia să acorde gratuit echipamentul individual de protecţie atât personalului propriu, cât şi tuturor categoriilor de persoane care desfăşoară activităţi în incinta acestora (personal de control, personal detaşat la locul respectiv de muncă, elevi sau studenţi care efectuează stagii de practică, vizitatorii etc) . Echipamentul individual de protecţie se acordă, prin urmare, chiar din momentul când o persoană desfăşoară o anumită activitate într-un loc unde acţionează factorii de risc.

Producerea echipamentelor individuale de protecţie şi a celor individuale de lucru, introducerea în fabricaţie a unor sortimente noi ori importul acestora nu sunt probleme lăsate la aprecierea agenţilor economici; în acest sens, se prevede că orice producător autohton de echipament individual de protecţie ori de lucru va trebui să ţină cont de standardele româneşti corespunzătoare, iar atunci când doreşte să producă sortimente noi va fi obligat, înainte de a trece la producţia efectivă, să prezinte prototipul la avizare la Ministerul Muncii și Justiției Sociale. Cu privire la import, se prevede obligativitatea certificării calităţilor de protecţie a echipamentelor individuale şi a echipamentelor de lucru de către acelaşi minister.

Regimul celor două categorii de echipament este diferit. Astfel, în cazul echipamentului individual de protecţie, acesta reprezintă mijloacele cu care este „dotat“ participantul la procesul de muncă pentru a fi ferit de acţiunea factorilor de risc. Această dotare va înceta la modificarea condiţiilor de muncă (în sens pozitiv) ori la schimbarea de către utilizator a locului de muncă. Acest echipament individual de protecţie nu intră în proprietatea utilizatorului, el având doar un drept de folosinţă asupra sa. Prin normativul-cadru de acordare şi utilizare a

echipamentului individual de protecţie sunt stabilite obligaţii atât pentru utilizator, cât şi pentru cel ce trebuie să asigure, pe cheltuiala sa, acest echipament.

Astfel, personalul muncitor, precum şi celelalte categorii de persoane care beneficiază de echipamentul individual de protecţie, au următoarele obligaţii:

a) să cunoască caracteristicile şi modul corect de utilizare a mijloacelor individuale de protecţie din dotare, prevăzute în STAS-uri sau în instrucţiunile de utilizare;

b) să poarte întregul echipament individual de protecţie pe toată durata îndeplinirii sarcinii de muncă sau a activităţii pe care o desfăşoară în unitate;

c) să utilizeze echipamentul individual doar în scopul pentru care acesta a fost atribuit şi să se preocupe de conservarea calităţilor de protecţie ale acestuia;

d) să prezinte mijloacele individuale de protecţie la verificările periodice prevăzute în instrucţiunile de utilizare şi pentru curăţat sau denocivizare;

e) să solicite un nou mijloc individual de protecţie atunci când, din diverse motive, mijlocul individual de protecţie avut în dotare nu mai prezintă calităţile de protecţie necesare.

Obligaţii revin, aşa cum arătam anterior şi celor care trebuie să asigure echipamentul individual de protecţie. Astfel, se dispune că, în cazul degradării echipamentului individual de protecţie, respectiv al pierderii calităţilor de protecţie, se acordă obligatoriu un nou echipament.

Pentru nerespectarea dispoziţiilor legale cu privire la acordarea unui nou echipament de protecţie sunt prevăzute în Legea nr.319/2006 sancţiuni; fapta constituie contravenţie şi se sancţionează. Utilizatorul este obligat să folosească echipamentul individual de protecţie numai în scopul în care i-a fost dat şi, de asemenea, trebuie să aibă grijă să nu-l deterioreze şi prin aceasta să-l facă impropriu folosirii.

Cu privire la acest aspect, degradarea sau pierderea echipamentului individual de protecţie, înainte de termenul de utilizare prevăzut, din vina purtătorului, atrage răspunderea acestuia pentru prejudiciul cauzat, potrivit legii.

Dotarea cu echipament individual de protecţie se face, aşa cum menţionam anterior, cu luarea în considerare a unei multitudini de factori. Printre aceştia se numără nocivitatea existentă la respectivul loc de muncă ori condiţiile igienice precare, în pofida tuturor măsurilor luate.

Pentru astfel de cazuri, care presupun schimbarea zilnică ori aproape zilnică a echipamentului individual de protecţie pentru spălare ori denocivizare, comisia mixtă compusă din personalul de specialitate al regiilor autonome, societăţii comerciale cu capital de stat sau privat şi un reprezentant al organizaţiilor sindicale poate propune consiliului de administraţie acordarea a câte două bucăţi

din sortimentele respective, cu dublarea duratei de utilizare, stabilită pentru o singură bucată.

Nedotarea cu echipament de protecţie dă dreptul salariatului să se opună dispoziţiei de lucru fără ca astfel să încalce relaţia de subordonare faţă de angajator; în acest sens, în normativ se prevede că executantul unei sarcini de muncă are dreptul de a refuza executarea acesteia dacă nu i se asigură mijloacele individuale de protecţie necesare prevăzute în normativ, fără ca refuzul să atragă asupra sa măsuri disciplinare .

Se impune să facem unele referiri şi la vestimentaţia specială. Astfel, art.28 alin.3 din Contractul colectiv de muncă unic la nivel naţional prevede: „în cazurile în care, în afara echipamentului de lucru prevăzut de lege, patronul cere o anumită vestimentaţie specială, ca echipament de lucru, contravaloarea acestuia se suportă integral de angajator“.

V. 2. Materiale igienico-sanitare

Materialele igienico-sanitare se acordă obligatoriu şi gratuit de către persoanele juridice şi fizice, persoanelor care îşi desfăşoară activitatea în locuri de muncă al căror specific impune o igienă personală deosebită.

În Contractul colectiv de muncă unic la nivel naţional se arată că locurile de muncă se clasifică în locvuri de muncă normale, locuri de muncă cu condiţii deosebite şi locuri de muncă cu condiţii speciale (art.23) .

Pentru prestarea activităţii în locuri de muncă cu condiţi grele, periculoase, nocive, penibile sau altele asemenea, salariaţii au dreptul după caz, la sporuri la salariu de bază, durată redusă a timpului de lucru, alimentaţie de întărire a rezistenţei organismului, echpament de protecţie gratuit, materiale igienico-sanitare, concedii suplimentare prevăzute de contractele colective de muncă la nivel de ramură, grupuri de unităţii, unităţi şi instituţii (art.24 alin.1) .

Cu privire la aceste materiale categoriile de materiale igienico-sanitare, precum şi locurile de muncă care impun acordarea acestora se stabilesc pe baza normelor elaborate de Ministerul Sănătăţii Publice.

V. 3. Alimentaţia de protecţie

Această alimentaţie se acordă, obligatoriu şi gratuit, de către persoanele juridice şi fizice, persoanelor care lucrează în locuri de muncă cu condiţii grele şi vătămătoare, pe baza normelor elaborate de către Ministerul Sănătăţii Publice şi Ministerul Muncii și Justiției Sociale .

În acelaşi sens, la art.24 din Contractul colectiv de muncă unic la nivel naţional se prevede că cei ce prestează activităţi în condiţiile art.23 alin.2 la care ne-am referit deja au dreptul la alimentaţie de întărire a rezistenţei organismului.

VI. Accidentele de muncă

VI. 1. Definiţia accidentului de muncă

Asigurarea celor mai bune condiţii pentru desfăşurarea procesului de muncă, apărarea vieţii, a integrităţii corporale şi a sănătăţii salariaţilor şi a altor persoane participante la procesul de muncă este scopul protecţiei muncii. Sintetic vorbind, acest scop este prevenirea accidentelor de muncă şi a îmbolnăvirilor profesionale.

Definirea acestor două noţiuni apare ca o condiţie a realizării însăşi a finalităţii securităţii şi sănătăţii în muncă, întrucât este evident că un fenomen trebuie mai întâi cunoscut, spre a putea fi preîntâmpinat[317].

Prin accident de muncă, potrivit art.5 din Legea nr.319/2006, se înţelege „vătămarea violentă a organismului, precum şi intoxicaţia acută profesională, care au loc în timpul procesului de muncă sau în îndeplinirea îndatoririlor de serviciu şi care provoacă incapacitate temporară de muncă de cel puţin 3 zile calendaristice, invaliditate ori deces"

Este, de asemenea, accident de muncă:

a) accidentul suferit de elevi, studenţi şi ucenici în timpul efectuării practicii profesionale;

b) accidentul suferit de cei care îndeplinesc sarcini de stat sau de interes public, inclusiv în cadrul unor activităţi culturale, sportive, în timpul şi din cauza îndeplinirii acestor sarcini;

c) accidentul suferit de orice persoană, ca urmare a unei acţiuni întreprinse din proprie iniţiativă, pentru prevenirea ori înlăturarea unui pericol ce ameninţă avutul public sau pentru salvarea de vieţi omeneşti;

d) accidentul survenit în timpul şi pe traseul normal deplasării de la locul de muncă la domiciliu şi invers;

e) accidentul cauzat de activităţi care nu au legătură cu procesul muncii, dacă se produce la sediul persoanei juridice sau la adresa persoanei fizice, în calitate de angajator, ori în alt loc de muncă organizat de aceştia, în timpul programului de muncă şi nu se datorează culpei exclusive a accidentatului".

VI. 2. Elementele accidentului de muncă

Normele metodologice privind comunicarea, cercetarea, înregistrarea, raportarea, evidenţa accidentelor de muncă şi declararea/înregistrarea, raportarea, evidenţa bolilor profesionale, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr.1425/2006, preiau aceeaşi definiţie ca în Legea nr.319/2006, însă, spre deosebire de aceasta,

[317] Sanda Ghimpu, Ion Traian Ştefănescu, Şerban Beligrădeanu, Gheorghe Mohanu, op. cit, p. 222.

lărgesc sfera faptelor care sunt asimilate accidentului de muncă. Astfel, se precizează că se includ în această categorie următoarele:

• accidentul suferit în timpul deplasării de la sediul persoanei juridice sau fizice la locul de muncă ori de la un loc de muncă la altul, pentru îndeplinirea îndatoririlor de serviciu;

• accidentul suferit în timpul deplasării de la sediul persoanei juridice sau de la adresa persoanei fizice la care este încadrată victima, sau de la orice alt loc de muncă organizat de acestea, la o altă persoană juridică sau fizică, pentru îndeplinirea îndatoririlor de serviciu, pe durata normală de deplasare; deplasarea trebuie să se facă fără abateri nejustificate de la traseul normal şi transportul să aibă loc în condiţiile prevăzute de normele de sănătate şi securitate în muncă sau de circulaţie în vigoare;

• accidentul suferit înainte sau după încetarea lucrului, dacă: victima prelua sau preda uneltele de lucru, locul de muncă, utilajul sau materialele; schimba îmbrăcămintea personală sau de protecţie sau de lucru; se afla în baie sau în spălător; se deplasa de la locul de muncă la ieşirea din incinta persoanei juridice sau fizice şi invers;

• accidentul suferit în timpul pauzelor regulamentare;

• accidentul suferit de angajaţi ai persoanelor juridice române sau de persoane fizice române, delegaţi pentru îndeplinirea îndatoririlor de serviciu în afara graniţelor ţării, pe durata prevăzută în documentul de deplasare; deplasarea trebuie să se facă fără abateri nejustificate de la traseul programat;

• accidentul suferit de personalul român care efectuează lucrări şi servicii pe teritoriul altor ţări, în baza unor contracte, convenţii sau în alte condiţii prevăzute de lege, încheiate de persoane juridice române cu parteneri străini, în timpul şi din cauza îndeplinirii îndatoririlor de serviciu;

• accidentul suferit de cei care urmează cursuri de calificare, recalificare sau perfecţionare a pregătirii profesionale, în timpul şi din cauza efectuării activităţilor de instruire practică (de exemplu, şomerii) ;

• accidentul determinat de fenomene sau calamităţi naturale cum ar fi: furtună, viscol, cutremur, inundaţie, alunecări de teren, trăsnet (electrocutare) etc.

• dacă victima se afla în timpul procesului de muncă sau în îndeplinirea îndatoririlor de serviciu;

• accidentul survenit în timpul vizitelor organizate la o persoană juridică sau fizică în scop profesional;

• dispariţia unei persoane, în condiţiile unui accident de muncă şi în împrejurări care îndreptăţesc presupunerea decesului acesteia;

• accidentul suferit de o persoană care se află în perioada de probă, în vederea angajării.

Pentru ca aceste fapte să fie considerate accidente de muncă, condiţiile ce se cer a fi îndeplinite sunt acelea ca persoana să se găsească la sediul persoanei juridice şi în timpul programului de lucru, mergându-se pe excluderea situaţiilor în care cel în cauză a acţionat cu vinovăţie[318].

Normele metodologice privind declararea şi cercetarea accidentelor de muncă definesc vătămarea violentă a organismului ca fiind afectarea integrităţii anatomo-funcţionale, cu efecte imediate asupra stării de sănătate a persoanei accidentate care are drept consecinţă următoarele traume:

a) leziune fizică acută a corpului uman, cum ar fi: arsura, contuzia, plaga, fractura, luxaţia, entorsa, înţepătura, inflamaţia etc., produsă în condiţiile şi cu consecinţele prevăzute mai sus;

b) un efect negativ şi acut, rezultat dintr-o expunere instantanee, care are drept consecinţă leziuni multiple asupra corpului uman, cum sunt: electrocutarea, asfixia, înecul etc., produse în condiţiile descrise mai sus;

c) pierderea sau degradarea unui simţ, dereglarea unui aparat sau sistem al organismului, precum şi trauma neuropsihică cauzată de leziuni fizice, de dereglări senzoriale, de climatul psiho-social existent sau de intoxicaţii acute, produse în condiţiile de mai sus.

Din dispoziţiile legale rezultă că s-au avut în vedere, în cazul vătămării violente a organismului, atât aspectele legate de integritatea fizică, cât şi componenta psihică a acestuia.

Noţiunea de accident de muncă implică următoarele elemente: un fapt şi consecinţele acestuia: calitatea persoanei vătămate; circumstanţele în care s-a produs faptul[319].

Într-adevăr, în cazul accidentelor de muncă are loc o vătămare violentă a organismului uman. Aceasta înseamnă că asupra omului are loc o acţiune brutală care se manifestă printr-o rănire sau lovire, având drept consecinţă incapacitatea temporară de muncă de cel puţin trei zile, invaliditate sau deces. Dacă am considera accidentul de muncă o fatalitate, am asista ori am aştepta neputincioşi producerea lui. Or, scopul protecţiei muncii este tocmai prevenirea producerii acestuia.

Pe de altă parte, este greşit a considera drept cauză a accidentului de muncă numai forţa majoră ori cazul fortuit, pentru că în imensa lor majoritate accidentele de muncă se produc din cauze previzibile, iar cei accidentaţi ori cei responsabili cu prevenirea accidentelor de muncă, dacă ar fi acţionat prudent şi responsabil, ar fi evitat producerea lor.

---

[318] Pentru dezvoltări, **Ion Traian Ştefănescu,** *Tratat elementar de drept al muncii*, p. 421.

[319] **Sanda Ghimpu, Ion Traian Ştefănescu, Şerban Beligrădeanu, Gheorghe Mohanu,** *op. cit*, p. 223.

În accepţiunea legiuitorului român, intoxicaţia acută profesională este accident de muncă. Este vorba, aşadar, nu de orice intoxicaţie, ci numai de cea profesională.

Aceasta înseamnă că la cercetarea ce se efectuează trebuie determinate, prin analize de laborator, substanţele toxice ce au produs starea de boală şi dacă acestea au legătură cu locul de muncă.

Intoxicaţia poate fi definită ca o stare patologică datorată introducerii în organism a unor substanţe toxice cu efect otrăvitor; în cazul intoxicaţiei acute, evoluţia este scurtă şi cu manifestări intense. Deşi intoxicaţia acută este de fapt o îmbolnăvire a organismului uman, considerarea ei drept cauză a unui accident de muncă se datorează evoluţiei rapide a bolii ca urmare a acumulării într-un timp scurt – chiar câteva secunde – în organism a unor substanţe toxice.

Consecinţa acestei acumulări poate fi incapacitatea temporară de muncă, invaliditatea (de exemplu, orbirea) sau decesul.

Pentru a fi considerată accident de muncă, incapacitatea temporară de muncă trebuie să aibă ca durată cel puţin 3 zile.

Privind calitatea persoanei vătămate, aceasta trebuie să aibă una din următoarele calităţi: să fie salariat, membru cooperator, să fie ucenic, elev sau student în practică profesională.

Există însă şi unele excepţii de la această regulă. Astfel, deţinuţii nu au contracte individuale de muncă. Cu toate acestea şi lor li se aplică regulile instituite prin Legea nr.319/2006. De asemenea, legea face referire şi consideră accident de muncă şi vătămarea violentă a organismului sau intoxicaţia acută suferită de cei ce îndeplinesc sarcini sportive, în timpul şi din cauza îndeplinirii acestor sarcini; cel ce întreprinde o acţiune din proprie iniţiativă pentru prevenirea ori înlăturarea unui pericol ce ameninţă avutul public ori salvează prin acţiunea sa vieţi omeneşti.

Normele metodologice privind declararea şi cercetarea accidentelor de muncă fac referire la: salariaţi, persoane angajate cu contract individual de muncă pe o perioadă determinată sau pentru o lucrare determinată; persoane angajate cu convenţie civilă; membrii asociaţiilor familiale; membrii cooperatori; lucrători independenţi; şomeri pe perioada reconversiei profesionale; ucenici, elevi, studenţi în perioada efectuării practicii profesionale; persoane cu firme proprii; persoanele aflate în perioada de probă sau care urmează cursuri de calificare, recalificare sau perfecţionare, precum şi personalul român care efectuează lucrări şi servicii pe teritoriul altor ţări, în baza unor contracte încheiate de persoane juridice române cu parteneri străini.

În privinţa circumstanţelor producerii accidentului de muncă, adică a împrejurărilor în care el s-a produs, trebuie să arătăm că acestea trebuie să fie legate de îndeplinirea îndatoririlor de serviciu ori de procesul de muncă. Cu toate

acestea, este considerat accident de muncă şi accidentul survenit în timpul şi pe traseul normal deplasării de la locul de muncă la domiciliu şi invers; într-o atare situaţie, trebuie stabilit în mod limpede care este traseul normal în funcţie de situaţia concretă din momentul producerii accidentului, precum şi împrejurările în care el s-a produs. Nu va fi considerat accident de muncă accidentul suferit de acela care, chiar dacă se află pe traseul normal, a consumat spre exemplu băuturi alcoolice sau droguri, întrucât el în mod deliberat, conştient şi-a asumat răspunderea consumând asemenea substanţe.

Întrucât legea nu se referă la mijlocul de transport de la locul de muncă la domiciliu şi invers, persoana va putea utiliza orice mijloc de transport (autoturism, autobuz, tramvai, metrou etc.) .

Tot accident de muncă este şi atunci când, deşi nu are legătură cu procesul muncii, accidentul s-a produs la sediul persoanei juridice sau la adresa persoanei fizice, în calitate de angajator, ori în alt loc de muncă organizat de aceştia, în timpul programului de muncă şi nu se datorează culpei exclusive a accidentatului.

Deşi în textul legii nu se precizează în mod expres, trebuie să asimilăm locului de muncă orice punct de lucru organizat, oricât de mic ar fi el, în afara sediului principal al angajatorului. Va fi considerat în legătură cu procesul de muncă şi accidentul suferit de conducătorul auto care se deplasează pe un anume traseu indicat de patron.

Înţelesul noţiunii de loc de muncă este explicat de Normele metodologice privind declararea şi cercetarea accidentelor de muncă, în care se arată că prin loc de muncă se înţelege orice loc (zonă, încăpere, vehicul etc.) unde îşi desfăşoară activitatea unul sau mai mulţi lucrători şi unde se exercită autoritatea conducătorului persoanei juridice sau persoanei fizice sau orice loc organizat, inclusiv punctele de lucru dispersate, unde persoana juridică sau persoana fizică desfăşoară o activitate cu caracter permanent sau temporar.

Din aceste dispoziţii legale rezultă că este considerat loc de muncă nu numai încăperea unde salariatul îşi desfăşoară activitatea propriu-zisă, ci şi baia, spălătorul, cantina, clubul, tarlalele agricole, sondele, locurile de prospecţiuni geologice, traseele de cale ferată şi telefonice, şoselele, iar pentru conducătorii mijloacelor de transport, chiar mijlocul de transport pe care lucrează.

VI. 3. Clasificarea accidentelor de muncă

În concepţia Legii nr.319/2006 accidentele de muncă se clasifică în raport cu urmările produse şi numărul persoanelor accidentate, astfel:

a) accidente care produc incapacitate temporară de muncă de cel puţin trei zile;

b) accidente care produc invaliditate;

c) accidente mortale;

d) accidente colective, atunci când sunt accidentate cel puţin trei persoane în acelaşi timp cu cel în cauză.

VI. 4. Declararea accidentelor de muncă

Odată ce un accident de muncă s-a produs, el trebuie comunicat imediat conducerii unităţii de către conducătorul locului de muncă sau de orice altă persoană care are cunoştinţă de producerea lui.

Întrucât în lege nu se face referire la modalitatea în care se va face comunicarea producerii accidentului, se poate utiliza orice mijloc; important este ca această comunicare să fie imediată momentului producerii. Numai astfel angajatorul va putea lua măsurile necesare urgente ce se impun, în funcţie de gravitatea accidentului (chemarea medicului, trimiterea unei echipe specializate în salvări etc.), limitând în acest fel proporţia sau efectele acestuia.

Accidentul de muncă urmat de incapacitate temporară de muncă ori, după caz, urmat de invaliditate sau deces, precum şi accidentul de muncă colectiv, vor fi comunicate de îndată de către conducerea persoanei juridice sau, după caz, de persoana fizică, în calitate de angajator, inspectoratului teritorial de muncă şi, după caz, organelor de urmărire penală competente.

În ipoteza producerii unui accident de circulaţie pe un drum public, în care este angajat şi mijlocul de transport al persoanei juridice sau fizice în care printre victime, sunt şi persoanele aflate în îndeplinirea unor sarcini de serviciu, de asemenea, va fi anunţat de îndată inspectoratul de stat teritorial pentru protecţia muncii din judeţul pe raza căruia s-a produs accidentul.

Într-un astfel de caz, organele Ministerului Internelor şi Reformei Administrative competente vor trimite un exemplar din procesul-verbal de cercetare la faţa locului, persoanei juridice, inspectoratului de stat teritorial pentru protecţia muncii, Ministerul Muncii și Justiției Sociale, la cererea acestora, în termen de 15 zile de la solicitare.

Conducerea persoanei juridice şi persoana fizică au obligaţia, potrivit să nu modifice starea de fapt rezultată din producerea unui accident mortal sau colectiv, în afară de cazurile când menţinerea acestei stări ar genera alte accidente ori ar periclita viaţa accidentaţilor şi a altor persoane participante la procesul de muncă.

În conformitate cu dispoziţiile cuprinse în Normele metodologice privind declararea şi cercetarea accidentelor de muncă, în cazul producerii unui accident de muncă, orice astfel de eveniment produs pe teritoriul persoanei juridice sau fizice sau în orice alt loc de muncă organizat de acestea va fi comunicat, de îndată, conducerii respective, de conducătorul locului de muncă sau de orice altă persoană care are cunoştinţă de producerea acestuia. În acelaşi mod se va proceda şi în cazul persoanelor date dispărute, accidentelor de traseu, precum şi

accidentelor de circulaţie în care, printre victime, sunt şi persoane aflate în îndeplinirea unor sarcini de serviciu.

În cazul accidentelor de circulaţie soldate cu decesul victimelor, precum şi în cazul vătămărilor grave şi al incidentelor periculoase produse pe drumurile publice, serviciile poliţiei rutiere vor anunţa operativ, prin telefon, inspectoratul de stat teritorial pentru protecţia muncii din judeţul respectiv.

Dacă printre victimele accidentului se află şi angajaţi ai altor persoane juridice, accidentul va fi comunicat şi acestora de către conducătorul persoanei juridice sau persoana fizică la care s-a produs evenimentul.

În cazul în care accidentul s-a produs ca urmare a unei acţiuni întreprinse din proprie iniţiativă pentru salvarea de vieţi omeneşti ori ca urmare a unei acţiuni întreprinse din proprie iniţiativă pentru prevenirea ori înlăturarea unui pericol care ameninţă avutul public – dacă a avut loc în afara teritoriului unei persoane juridice sau fizice şi nu a avut nici o legătură cu aceasta –, comunicarea se va face primăriei pe raza căreia s-a produs, de orice persoană care are cunoştinţă de producerea evenimentului.

Orice accident urmat de incapacitate temporară de muncă se comunică, în maximum 48 de ore de la data producerii, prin orice mijloace, de conducătorul persoanei juridice sau persoana fizică la care s-a produs accidentul, la inspectoratul de stat teritorial pentru protecţia muncii din judeţul pe teritoriul căruia a avut loc accidentul, precum şi celui din judeţul pe teritoriul căruia îşi are sediul persoana juridică unde era angajată victima.

Aceleaşi inspectorate vor fi anunţate de către aceleaşi persoane, în cazul în care accidentul este mortal, a produs vătămare gravă, este colectiv sau periculos, cu precizarea că în aceste situaţii vor fi anunţate şi organele de urmărire penală competente.

Se va proceda la fel, în sensul că conducătorul persoanei juridice sau fizice la care a fost angajată victima va comunica evenimentul în 48 de ore inspectoratelor de stat pentru protecţia muncii din cele două judeţe (cel pe teritoriul căruia a avut loc evenimentul şi cel pe teritoriul căruia îşi are sediul persoana juridică unde era angajată victima) , precum şi organului de urmărire penală competent teritorial, în cazul persoanei dată dispărută, accidentului de traseu şi accidentului de circulaţie.

Comunicarea accidentului de muncă cuprinde următoarele informaţii:

a) denumirea persoanei juridice sau persoanei fizice la care s-a produs accidentul şi, dacă este cazul, denumirea persoanei juridice la care a fost angajat accidentatul;

b) adresa şi numărul de telefon al victimei;

c) locul unde s-a produs accidentul;

d) data şi ora la care s-a produs accidentul şi, dacă este cazul, data şi ora la care a decedat accidentatul;

e) datele personale ale victimei (numele şi prenumele, ocupaţia, vârsta, starea civilă, vechimea în ocupaţie şi la locul de muncă) ;

f) împrejurările care se cunosc şi cauzele prezumtive;

g) consecinţele accidentului;

h) numele şi funcţia persoanei care comunică accidentul;

i) data comunicării.

Comunicarea operativă a incidentelor periculoase va cuprinde aceleaşi informaţii de mai sus, mai puţin datele personale ale victimei.

Accidentul mortal, inclusiv persoanele date dispărute, cel colectiv, precum şi incidentul periculos, vor fi comunicate de îndată la Ministerul Muncii și Justiției Sociale de către inspectoratul de stat teritorial pentru protecţia muncii din judeţul pe teritoriul căruia a avut loc evenimentul, indiferent că întrunesc sau nu condiţiile unui accident de muncă.

Cât priveşte accidentul urmat de invaliditate şi acesta va fi comunicat Ministerului Muncii, Familiei şi Egalităţii de Şanse, de aceleaşi inspectorate, dar nu de îndată după producerea lui, ci imediat după primirea, la inspectorate, a deciziei de încadrare într-un grad de invaliditate.

VI. 5. Cercetarea accidentelor de muncă

Potrivit art.29 alin.1 din Legea nr.319/2006, cercetarea accidentelor de muncă se efectuează astfel:

a) de către persoana juridică, în cazul accidentului care a produs incapacitate temporară de muncă;

b) de către inspectoratele de stat teritoriale pentru protecţia muncii, în cazul accidentelor care au produs invaliditate, deces, precum şi al accidentelor colective şi în cazul accidentelor de muncă care au produs incapacitate temporară de muncă salariaţilor angajaţi la persoane fizice;

c) de către Ministerul Muncii și Justiției Sociale , în cazul accidentelor de muncă colective, generate de unele evenimente deosebite, precum avariile şi exploziile.

Rezultatul cercetărilor se consemnează într-un proces-verbal care, va stabili:

a) cauzele şi împrejurările în care a avut loc accidentul;

b) prevederile din normele de protecţie a muncii care nu au fost respectate;

c) persoanele care se fac răspunzătoare de nerespectarea normelor de protecţie a muncii;

d) sancţiunile aplicate;

e) persoana juridică sau fizică la care se înregistrează accidentul de muncă;

f) măsurile ce trebuie luate pentru prevenirea altor accidente.

Importanţa procesului-verbal este deosebită; el permite stabilirea drepturilor de asigurări sociale pentru salariatul accidentat şi constituie temei al răspunderii juridice a celor vinovaţi pentru producerea accidentului.

În situaţia în care o persoană se consideră nedreptăţită de concluziile procesului- verbal de constatare, îl poate ataca în justiţie, în integralitatea sa ori numai în ceea ce priveşte unele menţiuni ale sale.

Potrivit Normelor metodologice privind declararea şi cercetarea accidentelor de muncă, scopul cercetării accidentelor de muncă este acela de a stabili împrejurările şi cauzele care au condus la producerea acestora, a reglementărilor legale încălcate, a răspunderilor şi a măsurilor ce se impun a fi luate pentru prevenirea producerii altor cazuri similare şi, respectiv, pentru determinarea caracterului accidentului. Cercetarea oricărui eveniment este obligatorie, inclusiv în cazul persoanelor date dispărute, indiferent că întruneşte sau nu condiţiile unui accident de muncă:

a) în cazul accidentelor care au antrenat incapacitate temporară de muncă, cercetarea se face de către persoana juridică la care s-a produs evenimentul. În cazul accidentelor urmate de vătămare gravă, cercetarea se face tot de persoana juridică, dar sub supravegherea inspectoratului de stat teritorial pentru protecţia muncii. Tot persoana juridică va cerceta şi accidentul uşor.

Pentru cercetarea accidentelor care produc incapacitate temporară de muncă, răspunde conducătorul persoanei juridice, care organizează activitatea în care s-a produs evenimentul, acesta având obligaţia să numească, de îndată, prin decizie scrisă, comisia de cercetare din care va face parte şi o persoană din compartimentul de protecţie a muncii sau, acolo unde nu funcţionează un asemenea compartiment, o persoană dintre cele cu atribuţii speciale în sănătate şi securitate în muncă.

Comisia de cercetare a accidentului se recomandă a avea în componenţă cel puţin trei persoane. Dacă în accident sunt implicate una sau mai multe victime angajate la persoane juridice diferite, la cercetare pot participa şi delegaţi ai acestora.

Accidentul uşor este cercetat de persoana juridică sau persoana fizică. Prin accident uşor se înţelege, potrivit aceloraşi Norme metodologice, evenimentul survenit în procesul muncii care are drept consecinţă leziuni superficiale, ce necesită numai acordarea primelor îngrijiri medicale şi care au antrenat incapacitatea de muncă cu o durată mai mică de 3 zile.

Persoanele împuternicite, potrivit legii, cu efectuarea cercetării accidentului trebuie să aibă pregătire tehnică corespunzătoare şi să nu fie implicate cu răspunderi în producerea evenimentului.

Persoana fizică, precum şi persoana juridică, ce nu dispune de personal competent sau nu are personal suficient trebuie să asigure cercetarea apelând la persoane abilitate să efectueze cercetări de accidente, respectiv la inspectoratul de muncă sau la un agent economic din sectorul privat, autorizat de Ministerul Muncii şi Justiției Sociale să desfăşoare activitate de consulting în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă.

În această situaţie, cheltuielile ocazionate de cercetarea accidentului vor fi suportate de persoana juridică sau fizică pentru care se solicită cercetarea.

Persoanele care cercetează accidentul au dreptul să solicite şi să consulte orice acte sau documente necesare clarificării situaţiei de fapt şi stabilirii răspunderilor, acte sau documente pe care cei care le deţin sunt obligaţi să le pună la dispoziţie acestora. Cei care cercetează accidentele de muncă se bucură de o deplină autonomie în îndeplinirea atribuţiilor lor, atât faţă de organele de conducere ale unităţii, cât şi faţă de oricare alt organ. Astfel, dacă în cursul cercetării apar împrejurări care ar duce la denaturarea cauzelor care au provocat accidentul de muncă sau a răspunderii, ori dacă cei care efectuează cercetarea primesc dispoziţii, ordine sau îndrumări de la organele ierarhic superioare pe care le consideră că sunt contrare legii sau sunt de natură să îngreuneze efectuarea cercetării, aceştia vor cere îndrumări inspectoratelor de stat teritoriale, care le vor acorda sprijinul corespunzător. Dacă aceste organe consideră că cele aduse la cunoştinţă constituie infracţiuni, sesizează imediat organele de urmărire penală. Aceeaşi obligaţie o au şi persoanele care cercetează accidentele de muncă, dacă, cu ocazia cercetării, apreciază că faptele constituie infracţiuni, sesizând direct – deci nu prin inspectoratele de stat teritoriale – organele de urmărire penală;

b) în cazul accidentelor mortale, al situaţiilor cu persoane date dispărute, accidentelor colective care produc invaliditate, precum şi în cazul accidentelor periculoase, cercetarea se face de către inspectoratul de stat teritorial din judeţul pe teritoriul căruia s-a produs evenimentul.

Tot inspectoratul de stat teritorial din judeţul pe teritoriul căruia s-a produs evenimentul cercetează şi accidentele care produc incapacitate temporară de muncă suferite de angajaţii persoanelor fizice;

c) accidentele de muncă colective, precum şi incidentele periculoase care prezintă un grad ridicat de complexitate, sunt cercetate de Ministerul Muncii și Justiției Sociale;

d) evenimentele care se produc în unităţi ale Ministerului Apărării Naţionale, Ministerului Internelor şi Reformei Administrative, Ministerului Justiţiei – Direcţia Generală a Penitenciarelor – şi Ministerului Finanţelor – Garda Financiară, precum şi Serviciului Român de Informaţii, Serviciului de Informaţii Externe, Serviciului de Telecomunicaţii Speciale şi Serviciului de Protecţie şi Pază, se cercetează de către organele acestor ministere şi servicii, în conformitate cu normele metodologice proprii privind comunicarea, cercetarea şi raportarea accidentului de muncă, emise în conformitate cu Legea 319/2006;

e) evenimentele produse în activităţile nucleare, datorită unor cauze specifice acestor activităţi, se cercetează de către organele Comisiei Naţionale pentru Controlul Activităţilor Nucleare, potrivit atribuţiilor ce le revin. În cazul celor soldate cu victime, un exemplar din procesul-verbal de cercetare va fi înaintat, în

cel mult 5 zile de la data la care accidentul a fost comunicat Comisiei, la inspectoratul de stat teritorial din judeţul respectiv, care va finaliza cercetarea de specialitate şi va stabili caracterul accidentului;

f) termenul prevăzut de Normele metodologice pentru efectuarea cercetării acestor evenimente variază între 5 şi 10 zile, în raport cu gravitatea evenimentului produs.

Astfel, cercetarea accidentului urmat de incapacitate temporară de muncă se va încheia în cel mult 5 zile de la data producerii, cu excepţia cazurilor când sunt necesare expertize, situaţii în care termenul se poate prelungi cu încă 5 zile.

Când accidentul de muncă a avut ca urmare o vătămare gravă, cercetarea se încheie în cel mult 7 zile de la producerea acesteia.

Cercetarea accidentului mortal, inclusiv a situaţiilor cu persoane date dispărute, a celui colectiv, precum şi a incidentului periculos, se încheie în cel mult 10 zile de la data comunicării acestora.

În cazuri excepţionale, inspectoratul de stat teritorial, care cercetează accidentul mortal, inclusiv situaţiile cu persoane date dispărute, accidentul colectiv, precum şi incidentul periculos, poate solicita, argumentat, Ministerului Muncii și Justiției Socialeprelungirea termenului de cercetare;

g) constatările făcute cu ocazia cercetării unui accident de muncă se consemnează într-un proces-verbal.

Procesul-verbal de cercetare a accidentului de muncă trebuie să conţină următoarele informaţii: 1. data încheierii procesului-verbal; 2. numele persoanelor care efectuează cercetarea accidentului şi calitatea acestora, cu indicarea documentului potrivit căruia sunt îndreptăţite să efectueze cercetarea, precum şi instituţia unde lucrează; 3. perioada de timp şi locul în care s-a efectuat cercetarea; 4. obiectul cercetării; 5. data – ziua, luna, anul – şi ora producerii evenimentului; în cazul în care s-a produs un accident şi ulterior a survenit decesul victimei implicate în acest eveniment, se va preciza şi data decesului;

6. locul producerii evenimentului (subunitate, secţie, atelier, drum naţional etc.) ; 7. datele de identificare a persoanei juridice sau fizice la care s-a produs evenimentul, activitatea desfăşurată de aceasta şi, dacă este cazul, datele de identificare a persoanei juridice la care a fost sau este încadrat accidentatul; 8. datele de identificare ale accidentatului (nume, prenume, cetăţenie, vârstă, stare civilă, numărul de copii minori, domiciliul, locul de muncă la care este încadrat, profesia de bază, ocupaţia în momentul accidentării, vechimea în muncă, în ocupaţie şi la locul de muncă, iar pentru persoanele care în momentul accidentării desfăşurau o activitate pentru care este necesară autorizarea, se va face referire şi la aceasta); 9. descrierea detaliată a locului, echipamentului tehnic, a împrejurărilor şi modului în care s-a produs evenimentul, reconstituite în special în baza constatărilor făcute la locul accidentului, declaraţia conducătorului locului de

muncă, declaraţia accidentatului, în cazul în care este posibil, declaraţiile martorilor, verificarea altor acte şi documente necesare stabilirii împrejurărilor; 10. urmările evenimentului şi urmările suferite de accidentat; 11. cauzele reale ale evenimentului, cu trimitere la reglementările legale în vigoare încălcate, precizând actele normative nerespectate, cu redarea integrală a textului acestora.

De asemenea, cauzele accidentului se vor clasifica şi codifica în funcţie de elementele sistemului de muncă (executant, sarcină de muncă, mijloc de producţie, mediu de muncă), conform instrucţiunilor în vigoare; 12. alte constatări făcute cu ocazia cercetării evenimentului; 13. persoanele răspunzătoare de încălcarea reglementărilor legale, cu trimitere la actele normative şi articolele încălcate; 14. sancţiunile contravenţionale aplicate, cu precizarea prevederilor legale încălcate şi, după caz, propuneri pentru cercetare penală sau propuneri pentru sancţiuni administrative sau disciplinare; 15. persoana juridică sau fizică care va înregistra şi declara accidentul de muncă; 16. măsurile stabilite pentru prevenirea altor evenimente similare, precum şi termenul de raportare la inspectoratul de stat teritorial pentru protecţia muncii privind soluţionarea deficienţelor; 17. numărul de exemplare în care s-a încheiat procesul-verbal de cercetare şi repartizarea acestora; 18. semnătura persoanei sau persoanelor care au efectuat cercetarea; 19. viza inspectorului-şef, în cazul evenimentelor cercetate de inspectoratul de stat teritorial pentru protecţia muncii, iar în cazul accidentelor cercetate de comisia persoanei juridice sau persoanei fizice, viza conducătorului acesteia sau a unei persoane cu delegaţie de competenţă. În afară de datele arătate mai sus, procesul-verbal de cercetare va mai cuprinde şi altele, în raport cu împrejurările la care se referă. Astfel, în baza Normelor metodologice, dacă din cercetare rezultă că accidentul nu întruneşte condiţiile pentru a fi încadrat ca accident de muncă, se va face această menţiune în procesul-verbal de cercetare şi, după caz, se vor dispune măsurile ce trebuie luate de conducătorul persoanei juridice sau persoana fizică pentru prevenirea unor cazuri asemănătoare.

Procesul-verbal de cercetare se întocmeşte în mai multe exemplare, în raport cu natura accidentului de muncă, după cum urmează: a) în două exemplare, în cazul accidentului urmat de incapacitate temporară de muncă, din care un exemplar rămâne la dosarul de cercetare al persoanei juridice sau fizice la care s-a produs accidentul şi un exemplar rămâne la inspectoratul de stat teritorial pentru protecţia muncii care a avizat dosarul; b) în trei exemplare, în cazul accidentului urmat de invaliditate, din care un exemplar la persoana juridică sau persoana fizică la care s-a produs accidentul, un exemplar la dosarul înaintat organului de urmărire penală şi un exemplar la dosarul inspectoratului de stat teritorial care a efectuat cercetarea; c) în patru exemplare, în cazul accidentului mortal, al celui colectiv, precum şi în cazul incidentului periculos, din care un exemplar la persoana juridică sau persoana fizică la care s-a produs accidentul, un exemplar la

dosarul înaintat organului de urmărire penală, un exemplar la dosarul inspectoratului de muncă care a efectuat cercetarea şi un exemplar la Ministerul Muncii și Justiției Sociale.

Menţionăm că, în unele situaţii, procesul-verbal de cercetare se întocmeşte într-un număr mai mare de exemplare, trimiţându-se şi altor organe sau fiind folosit la unele instituţii pentru acordarea despăgubirilor solicitate. Aşa, de exemplu, dacă accidentul este înregistrat de altă persoană juridică sau fizică decât cea la care s-a produs, un exemplar din procesul-verbal de cercetare se trimite şi acesteia. Tot aşa, în situaţia în care persoana juridică sau persoana fizică la care se înregistrează accidentul de muncă îşi are sediul pe teritoriul altui judeţ decât cel în care s-a produs, se va trimite un exemplar din procesul-verbal de cercetare şi inspectoratului de stat teritorial pentru protecţia muncii din judeţul respectiv;

h) după încheierea procesului-verbal de cercetare a unui accident de muncă, se întocmeşte un dosar care, trebuie să cuprindă: 1. opisul actelor aflate în dosar; 2. procesul-verbal de cercetare; 3. schiţe, fotografii referitoare la eveniment; 4. declaraţia accidentatului, în cazul accidentului urmat de incapacitate temporară de muncă sau de invaliditate; 5. declaraţiile martorilor şi ale oricăror persoane care pot contribui la elucidarea împrejurărilor şi cauzelor reale ale producerii evenimentului; 6. declaraţiile persoanelor răspunzătoare de nerespectarea reglementărilor legale; 7. copii ale actelor şi documentelor necesare pentru elucidarea împrejurărilor şi cauzelor reale ale evenimentului; 8. orice alte documente, declaraţii necesare pentru a determina caracterul accidentului; 9. formularul pentru înregistrarea accidentului de muncă; 10. copia autorizaţiei, în cazul în care victima, în momentul accidentului, desfăşura o activitate care necesita autorizare; 11. acte de expertiză tehnică, întocmite cu ocazia cercetării evenimentului; 12. concluziile raportului de constatare medico-legal, în cazul accidentului mortal; 13. copie de pe hotărârea judecătorească prin care se declară decesul, în cazul persoanelor date dispărute; 14. actul medical, emis de unitatea sanitară care a acordat asistenţă medicală de urgenţă, din care rezultă diagnosticul provizoriu, în cazurile de accidente urmate de vătămare gravă; 15. copia certificatului de concediu medical, în cazul accidentului urmat de incapacitate temporară de muncă şi copia deciziei de încadrare într-un grad de invaliditate, în cazul accidentului urmat de invaliditate, care se vor ataşa la dosar după eliberarea de către unitatea sanitară; 16. act emis de unitatea sanitară care a acordat asistenţa medicală de urgenţă, din care să rezulte data şi ora când accidentatul s-a prezentat pentru consultaţie, precum şi diagnosticul, în cazul accidentelor de traseu; 17. orice acte doveditoare, emise de organe autorizate şi prezentate de accidentat, din care să se poată stabili locul, data şi ora producerii accidentului sau să se poată justifica prezenţa victimei la locul, ora şi în data accidentării; 18. copia procesului-verbal de cercetare la faţa locului, încheiat de serviciul poliţiei rutiere,

în cazul accidentelor de circulaţie pe drumurile publice; 19. documente din care să rezulte că accidentatul îndeplinea îndatoriri de serviciu, foaie de parcurs, ordin de serviciu etc., în cazul accidentelor de circulaţie pe drumurile publice şi al accidentelor în care sunt implicate persoane aflate în delegaţie.

Dosarul de cercetare a accidentului de muncă se întocmeşte în unul sau mai multe exemplare, după natura evenimentului şi organul care îl păstrează, astfel:

a. într-un exemplar, pentru accidentele care produc incapacitatea temporară de muncă şi care se păstrează în arhiva persoanei juridice sau fizice care înregistrează accidentul; pentru accidentele urmate de vătămări grave şi care se păstrează la inspectoratul de stat teritorial pentru protecţia muncii, până la soluţionarea cazului; pentru incidentele periculoase şi care se păstrează la inspectoratul de stat teritorial pentru protecţia muncii care a efectuat cercetarea;

b. în două exemplare, pentru accidentele mortale, inclusiv pentru cele cu persoane date dispărute, cele colective şi cele care au produs invaliditate confirmată prin decizie, din care un exemplar (originalul) se înaintează organelor de urmărire penală şi un exemplar se păstrează la inspectoratul de stat teritorial de muncă care a efectuat cercetarea; c. în trei exemplare, pentru evenimentele deosebite cercetate de Ministerul Muncii și Justiției Sociale , dintre care un exemplar la inspectoratul teritorial de muncă din judeţul pe teritoriul căruia s-a produs evenimentul.

După întocmire, dosarul de cercetare a accidentului de muncă se trimite de către organul care l-a întocmit, pentru verificare şi avizare, în termen foarte scurt, după cum urmează: a. dosarul întocmit de comisia persoanei juridice sau fizice la care s-a produs evenimentul va fi înaintat inspectoratului de stat teritorial pentru protecţia muncii din judeţul respectiv, în termen de 5 zile de la finalizarea cercetării. Inspectoratul de teritorial de muncă va aviza şi va restitui dosarul în cel mult 7 zile de la data primirii. Dacă cercetarea nu a fost efectuată în mod corespunzător, inspectoratul de stat teritorial pentru protecţia muncii poate dispune completarea sa sau, după caz, refacerea dosarului;

b. dosarul de cercetare a accidentului mortal, a celui colectiv, precum şi a incidentului periculos, întocmit de inspectoratul teritorial de muncă, se înaintează, în vederea avizării la Ministerul Muncii și Justiției Sociale , în cel mult 5 zile de la finalizarea cercetării. Ministerul Muncii și Justiției Sociale avizează şi restituie dosarul în cel mult 10 zile de la data primirii.

Dosarele de cercetare a accidentului mortal, a celui colectiv, precum şi a incidentului periculos, vor fi trimise de către inspectoratele teritoriale de muncă organelor de urmărire penală numai după ce au fost avizate de Ministerul Muncii și Justiției Sociale .

Dosarul de cercetare pentru cazul dispariţiei unei persoane, în condiţiile unui accident de muncă şi în împrejurări care îndreptăţesc presupunerea decesului

acesteia, va fi păstrat la inspectoratul teritorial de stat pentru protecţia muncii care a efectuat cercetarea, până la emiterea hotărârii judecătoreşti prin care se declară decesul persoanei dispărute, conform prevederilor legale în vigoare, după care va fi înaintat în vederea avizării, la Ministerul Muncii și Justiției Sociale .

Parchetele de pe lângă tribunale şi judecătorii vor comunica inspectoratelor teritoriale de muncă rezultatul anchetei penale, în termen de 15 zile de la definitivarea acesteia.

VI. 6. Înregistrarea şi evidenţa accidentelor de muncă

Conform Legii nr.319/2006, înregistrarea accidentului de muncă se face în baza procesului-verbal de cercetare, de către persoana juridică, precum şi de persoana fizică la care s-a produs accidentul.

Aşa cum am mai arătat, ucenicilor, elevilor şi studenţilor pe timpul practicii profesionale li se aplică normele de protecţie a muncii; în situaţia producerii unui accident de muncă, acesta se va înregistra de către persoana juridică unde se desfăşoară practica.

În cazul accidentării celor care îndeplinesc sarcini de stat sau de interes public, inclusiv în cadrul unor activităţi culturale, sportive, dar numai în timpul şi din cauza îndeplinirii acestor sarcini, accidentul de muncă se va înregistra, la persoana juridică ce a organizat acţiunea respectivă.

Există în accepţiunea legii persoane a căror calitate nu este relevantă pentru calificarea vătămării violente a organismului sau intoxicaţiei acute ca accident de muncă. Este vorba de acele persoane care au întreprins o acţiune din proprie iniţiativă pentru prevenirea sau înlăturarea unui pericol ce ameninţă avutul public sau pentru salvarea de vieţi omeneşti. Prin valorile pe care le-au salvat în mod benevol, acestor persoane li se vor aplica prevederile legale cu privire la accidentul de muncă; într-un atare caz, accidentul de muncă se înregistrează de persoana juridică unde s-a produs evenimentul; în cazul accidentului de această natură, produs în afara incintei persoanei juridice sau la persoana fizică şi care nu are nici o legătură cu acestea, înregistrarea se face de primăria pe raza căreia s-a produs.

Dacă accidentul a survenit în timpul şi pe traseul normal deplasării de la locul de muncă la domiciliu şi invers, el se va înregistra tot de către unitatea la care este încadrat accidentatul.

Normele metodologice privind declararea şi cercetarea accidentelor de muncă prevăd că toate accidentele de muncă, inclusiv cele uşoare, precum şi incidentele periculoase, se înregistrează. Înregistrarea se face atât la nivel naţional, cât şi la nivel judeţean, precum şi la nivelul persoanei juridice şi fizice.

La nivel naţional şi judeţean, înregistrarea accidentelor de muncă şi a incidentelor periculoase se face în baza procesului-verbal de cercetare trimis în acest scop de persoanele juridice sau fizice.

La nivelul persoanei juridice sau fizice, înregistrarea se face în baza procesului-verbal de cercetare întocmit de comisia acesteia.

a) Persoana juridică sau fizică obligată să înregistreze accidentul de muncă sau incidentul periculos diferă după: activitatea depusă de accidentat, locul producerii evenimentului, calitatea avută, precum şi de alte împrejurări, expres prevăzute de lege, astfel: 1. accidentul de muncă produs în timpul procesului de muncă sau în îndeplinirea îndatoririlor de serviciu se înregistrează de către persoana juridică sau fizică unde este angajată victima; 2. accidentul de muncă produs în timpul prestării unor servicii, pe bază de comandă, la domiciliul clientului, se înregistrează de către persoana juridică sau persoana fizică la care este angajată victima; 3. accidentul suferit de o persoană aflată în îndeplinirea îndatoririlor de serviciu, pe bază de delegaţie, pe teritoriul unei persoane juridice sau fizice, se înregistrează de către persoana juridică sau fizică unde este angajată victima; 4. accidentele suferite de elevi, studenţi sau ucenici, în timpul desfăşurării practicii profesionale, se înregistrează de către persoana juridică sau fizică la care se efectuează practica; 5. accidentul de muncă suferit de persoanele care îndeplinesc sarcini de stat sau de interes public pe teritoriul altor ţări se înregistrează de către persoana juridică română la care este angajat accidentatul; 6. accidentul de muncă suferit de o persoană în cadrul activităţilor cultural-sportive, în timpul şi din cauza îndeplinirii acestor activităţi, se înregistrează de către instituţia organizatoare a acţiunii respective; 7. accidentul de muncă produs ca urmare a unei acţiuni întreprinse de o persoană din proprie iniţiativă pentru salvarea de vieţi omeneşti sau prevenirea ori înlăturarea unui pericol ce ameninţă avutul public se înregistrează de către persoana juridică sau fizică la care s-a produs evenimentul; 8. accidentul de muncă produs ca urmare a unei acţiuni întreprinse de o persoană din proprie iniţiativă pentru salvarea de vieţi omeneşti sau pentru prevenirea ori înlăturarea unui pericol ce ameninţă avutul public, produs în afara teritoriului unei persoane juridice sau fizice şi care nu are nici o legătură cu aceasta, se înregistrează de către primăria pe raza căruia s-a produs; 9. accidentul de muncă de traseu şi accidentul de muncă de circulaţie se înregistrează de către persoana juridică sau fizică la care este angajată victima; 10. accidentul produs în afara teritoriului persoanei juridice sau fizice la care este angajată victima, ca urmare a neluării unor măsuri de securitate (locuri periculoase nesemnalizate, drumuri neîntreţinute, conductori electrici neizolaţi etc.), se înregistrează de către persoana juridică sau fizică care a creat sau este răspunzătoare de existenţa pericolului; 11. accidentul de muncă suferit de însoţitori de încărcături (animale, substanţe periculoase, personalul de poştă de la vagoanele C. F. R. etc.), angajaţi ai unor persoane juridice care, potrivit legii, sunt obligate să delege însoţitori pentru astfel de încărcături, pe mijloacele de transport ce nu le aparţin, se înregistrează de către persoana juridică sau fizică răspunzătoare de

organizarea activităţii în care s-a produs accidentul; 12. accidentul de muncă suferit de persoanele aflate la cursurile de reconversie, în timpul şi din cauza activităţilor de instruire practică, se înregistrează de către persoana juridică unde se efectuează practica.

Deoarece se pot ivi şi unele situaţii neprevăzute de lege cu privire la înregistrarea accidentelor de muncă, Normele metodologice dau posibilitatea inspectoratului teritorial de muncă să stabilească modul de înregistrare a accidentului de muncă în cauză.

Persoana juridică sau persoana fizică la care se înregistrează accidentul este obligată să completeze „Formularul de înregistrare a accidentelor de muncă".

Acest formular se completează pentru fiecare persoană accidentată în parte şi constituie documentul de declarare oficială a accidentului de muncă. El se întocmeşte, de regulă, în trei exemplare, din care unul pentru persoana juridică sau persoana fizică la care se înregistrează accidentul, altul pentru inspectoratul de stat teritorial pentru protecţia muncii din judeţul respectiv şi al treilea pentru persoana accidentată. În cazul în care victima unui accident de muncă este propusă pentru pensionare, se mai completează un formular de înregistrare a accidentului de muncă şi pentru dosarul de pensionare.

b) Persoana juridică şi persoana fizică ţin evidenţa evenimentelor pe care le înregistrează, folosind trei registre distincte: a. registrul de evidenţă a accidentelor de muncă; b. registrul de evidenţă a accidentelor periculoase; c. registrul de evidenţă a accidentelor uşoare.

Referitor la evidenţa accidentelor de muncă şi a incidentelor periculoase, Normele metodologice se referă şi la situaţia în care evenimentele se produc în subunităţi, inclusiv cele dispersate pe teritoriul altor judeţe; în asemenea situaţii, evidenţa primară a evenimentelor se ţine de fiecare subunitate şi, centralizat, la unitatea cu personalitate juridică. Dacă prin sistemul de organizare, unitatea cu personalitate juridică este subordonată unei alte unităţi coordonatoare, aceasta îşi va organiza evidenţa evenimentelor rezultate din întreaga activitate, respectiv din unităţile subordonate.

Inspectoratul teritorial de muncă ţine şi el evidenţa tuturor accidentelor de muncă şi a incidentelor periculoase înregistrate de persoanele juridice şi fizice care au sediul pe teritoriul judeţului respectiv.

c) Normele metodologice prevăd că, dacă prin sistemul de organizare, unitatea cu personalitate juridică are subunităţi cu autonomie funcţională şi cu posibilităţi de organizare a unui compartiment de protecţia muncii, ce desfăşoară o activitate cu caracter permanent – sau de minim 3 ani – pe teritoriul altor judeţe, acestea vor declara şi vor raporta statistic accidentele de muncă şi incidentele periculoase la inspectoratele de stat teritoriale pentru protecţia muncii din judeţele pe teritoriul cărora funcţionează.

VI.7. Comunicarea, cercetarea, înregistrarea şi declararea evenimentelor produse în afara graniţelor României în care sunt implicaţi angajaţi ai unor persoane juridice sau fizice române aflaţi în îndeplinirea sarcinilor de stat, de interes public sau a îndatoririlor de serviciu. Comunicarea evenimentelor produse în afara graniţelor ţării, în care sunt implicaţi angajaţi ai unor persoane juridice sau persoane fizice române, se face, potrivit Normelor metodologice, la fel ca pentru persoanele române aflate în ţară, la care însă se adaugă unele proceduri specifice.

Aceste proceduri vizează trei categorii de persoane: a) cele care efectuează unele lucrări pe teritoriul altor ţări pe bază de contracte bilaterale, convenţii internaţionale sau în alte condiţii prevăzute de lege; b) personalul misiunilor diplomatice sau oficiilor consulare române care funcţionează pe teritoriul altor ţări, cele care îndeplinesc sarcini de stat sau de interes public în afara graniţelor României; c) angajaţii unei persoane juridice sau fizice române, aflaţi în delegaţie în afara graniţelor României, în îndeplinirea sarcinilor de serviciu, în timpul deplasării şi pe perioada înscrisă în documentul de deplasare.

Cu privire la prima categorie de persoane, orice eveniment produs pe teritoriul altei ţări, cu ocazia efectuării unor lucrări, cu personal român, pe bază de contracte bilaterale, convenţii internaţionale sau în alte condiţii prevăzute de lege, se comunică imediat conducătorului formaţiei de lucru, de orice persoană care are cunoştinţă despre accident. Conducătorul formaţiei de lucru înştiinţează imediat conducătorul persoanei juridice din ţară (antreprenorul general) care a încheiat contractul cu partenerul străin, precum şi misiunea diplomatică sau oficiul consular român din ţara respectivă.

Pentru cea de-a doua şi cea de-a treia categorie de persoane, orice accident se comunică, imediat, şefului misiunii diplomatice sau oficiului consular român din ţara respectivă. Deşi în Normele metodologice nu se arată cine înştiinţează despre evenimentul produs, suntem de părere că această obligaţie revine oricărei persoane care are cunoştinţă de accident. Conducătorul misiunii diplomatice sau oficiului consular român, care a primit comunicarea, anunţă imediat Ministerul Afacerilor Externe din România.

Dacă persoana vătămată este angajată la altă persoană juridică sau persoană fizică, Ministerul Afacerilor Externe comunică acesteia producerea evenimentului.

Cercetarea evenimentelor produse în afara graniţelor ţării, în care sunt implicaţi angajaţi ai unor persoane juridice sau persoane fizice române, se face după Normele metodologice, la fel ca pentru evenimentele ce privesc angajaţii unor unităţi române, în interiorul ţării, dar se impun unele precizări.

Astfel, pentru cercetarea evenimentelor care s-au produs cu ocazia efectuării de lucrări cu personal român pe teritoriul altor ţări răspunde persoana juridică română care a încheiat contractul cu partenerul străin, indiferent de gravitatea

evenimentului. Cercetarea are loc în conformitate cu precizările făcute în acest sens în contractul încheiat de persoana juridică română cu partenerul străin şi cu firmele asociate din ţară, ţinându-se cont de prevederile din Normele metodologice.

La cercetare poate participa şi un delegat din partea misiunii diplomatice sau oficiului consular român din ţara respectivă.

Pentru cercetarea evenimentelor în care au fost implicaţi lucrătorii misiunilor diplomatice sau oficiilor consulare române, persoanele care îndeplinesc sarcini de stat sau de interes public în afara graniţelor României, precum şi angajaţii unei persoane juridice sau fizice române aflaţi în îndeplinirea îndatoririlor de serviciu în afara graniţelor României, răspunde Ministerul Afacerilor Externe român, indiferent de gravitatea evenimentului.

Şi în cazul evenimentelor produse în afara graniţelor României în care sunt implicaţi angajaţi ai unor persoane juridice sau fizice române aflaţi în îndeplinirea sarcinilor de interes public sau a îndatoririlor de serviciu se întocmeşte dosar de cercetare.

De întocmirea dosarului de cercetare a evenimentelor răspunde persoana juridică care a încheiat contractul cu partenerul străin, în cazul efectuării de lucrări cu personal român şi, respectiv, Ministerul Afacerilor Externe, în cazul accidentelor suferite de angajaţii misiunilor diplomatice sau oficiilor consulare române. Acest dosar cuprinde toate datele şi actele prevăzute, pentru întocmirea unui dosar obişnuit, la care se adaugă:

a) copii după originalul documentelor de cercetare, emise de organele competente din ţara pe teritoriul căreia s-a produs evenimentul, precum şi traducerea acestora în limba română sau într-o limbă de circulaţie internaţională;

b) copie după contractul încheiat cu partenerul străin, din care să rezulte cine a încheiat contractul, obiectul contractului, ce fel de lucrări se execută, pe ce durată, locul unde se execută lucrările respective, clauzele referitoare la activitatea de protecţia muncii şi la comunicarea, cercetarea şi înregistrarea accidentelor în cazul efectuării de lucrări cu personal român.

După finalizare, dosarul de cercetare se trimite persoanei juridice române, semnatară a contractului cu partenerul străin sau persoanei juridice ori persoanei fizice al cărei angajat este accidentatul, care va proceda conform prevederilor normelor metodologice. Dosarul se trimite în ţară prin misiunea diplomatică sau oficiul consular român.

Dosarele de cercetare, inclusiv pentru accidentele ce au antrenat incapacitate temporară de muncă, sunt verificate şi avizate de inspectoratul de stat teritorial pentru protecţia muncii din judeţul pe teritoriul căruia se află persoana juridică sau persoana fizică semnatară a contractului cu partenerul străin sau la care a fost angajat accidentatul. În cazul în care cercetarea de specialitate a evenimentelor a fost efectuată de comisia persoanei juridice române şi, cu ocazia verificării,

inspectoratul de stat teritorial pentru protecţia muncii consideră că este necesar să fie completat dosarul şi cu alte documente, persoana juridică va răspunde acestei solicitări în termenul stabilit de solicitant.

VI. 8. Comunicarea şi cercetarea evenimentelor produse pe teritoriul României în care sunt implicaţi cetăţeni străini aflaţi în îndeplinirea atribuţiilor de serviciu

României în care sunt implicaţi cetăţeni străini aflaţi în îndeplinirea atribuţiilor de serviciu Normele metodologice au în vedere şi accidentele de muncă produse pe teritoriul României în care sunt implicaţi străini aflaţi în îndeplinirea atribuţiilor de serviciu. Potrivit art.47 din Normele menţionate, orice eveniment produs pe teritoriul României în care sunt implicaţi cetăţeni străini aflaţi în îndeplinirea atribuţiilor de serviciu se comunică, imediat, la inspectoratul de stat teritorial pentru protecţia muncii din judeţul pe teritoriul căruia a avut loc, de către conducătorul persoanei juridice sau fizice sau de către orice altă persoană care are cunoştinţă de eveniment. Inspectoratul de stat teritorial pentru protecţia muncii care a primit comunicarea înştiinţează misiunea diplomatică sau consulatul ţării din care provine persoana accidentată, prin Ministerul Muncii Familiei şi Egalităţii de Şanse.

Din prevederile legale se înţelege că, pentru a-i fi aplicabile Normele metodologice, persoana în cauză trebuie să îndeplinească, cumulativ, trei condiţii:

a) să fie cetăţean străin; b) evenimentul să se fi produs asupra ei pe teritoriul României; c) acest eveniment să se fi produs în timp ce persoana respectivă se afla în îndeplinirea unor atribuţii de serviciu. Ca atare, normele de protecţia muncii nu se aplică oricărei persoane străine aflate pe teritoriul României, condiţia cerută fiind aceea de a se găsi în îndeplinirea unor îndatoriri de serviciu.

Cercetarea evenimentelor de această natură se face de către inspectoratul teritorial de muncă din judeţul pe teritoriul căruia s-a produs, împreună cu celelalte organe competente (parchet, poliţie etc.), precum şi reprezentanţi ai firmei străine – dacă este cazul – implicate în eveniment. La cercetare poate participa un reprezentant al misiunii diplomatice sau consulatului ţării respective.

Termenul de cercetare este cel prevăzut de legislaţia română în vigoare (între 5 şi 10 zile, în raport cu natura evenimentului) .

Dosarul de cercetare se întocmeşte de inspectoratul teritorial de muncă, actele pe care le cuprinde fiind cele prevăzute de Normele metodologice.

Acest dosar se întocmeşte în trei exemplare; originalul se trimite organelor de urmărire penală, un exemplar rămâne în arhiva inspectoratului de stat teritorial pentru protecţia muncii care a efectuat cercetarea şi un exemplar se trimite misiunii diplomatice sau consulatului ţării de unde provine accidentatul. Acest exemplar va cuprinde, pe lângă actele prevăzute de Normele metodologice şi copii după originalul actelor de cercetare, precum şi traducerea acestora în limba ţării respective sau într-o limbă de circulaţie internaţională.

VII. Bolile profesionale

VII. 1. Noţiunea de boală profesională

Potrivit Legii nr.319/2006 şi a Hotărârii Guvernului nr.1425/2006, prin boli profesionale se înţelege afecţiunile care se produc ca urmare a exercitării unei meserii sau profesiuni, cauzată de factori nocivi fizici, chimici sau biologici, caracteristici locului de muncă, precum şi de suprasolicitarea diferitelor organe sau sisteme ale organismului în procesul de muncă.

Din această definiţie rezultă că boala profesională implică existenţa a trei elemente:

a) exercitarea unei meserii sau profesii (cauza indirectă a afecţiunii);

b) factori nocivi fizici, chimici sau biologici caracteristici locului de muncă (cauza directă a afecţiunii);

c) modalitatea concretă de acţiune asupra organismului (acţiunea produsă).

În unele locuri de muncă, lucrătorii vin în contact cu o serie întreagă de factori nocivi, care au o acţiune vătămătoare asupra organismului, putând produce diferite îmbolnăviri. Aceşti factori nocivi se mai numesc şi noxe profesionale[320].

Acţiunile noxale pot produce următoarele consecinţe: îmbolnăvirea profesională, scăderea rezistenţei generale a organismului şi favorizarea unor îmbolnăviri profesionale, stigmate profesionale (pigmentări ale pielii, mici deformaţii la unele articulaţii etc.).

Principalii factori de mediu care influenţează activitatea organismului sunt: microclimatul, adică temperatura, umiditatea şi curenţii de aer din locurile de muncă; energia radiantă (razele infraroşii şi ultraviolete) ; radiaţiile ionizante; presiunea atmosferică; zgomotul şi vibraţiile; praful industrial; substanţele toxice; agenţii infecţioşi; condiţiile igienico-sanitare insuficiente etc.

Spre deosebire de accidentul de muncă, în legătură cu care modalitatea de acţiune asupra organismului se înfăţişează sub forma vătămării violente sau intoxicaţiei acute profesionale, în cazul bolii profesionale acţiunea la care ne-am referit se prezintă sub forma unor afecţiuni, prin acesta înţelegându-se un proces patologic care se desfăşoară mai mult sau mai puţin lent, într-o perioadă de timp îndelungată.

Pentru ca o afecţiune să poată fi calificată boală profesională, trebuie să aibă loc ca urmare a unei meserii sau profesii, ceea ce presupune, obligatoriu, un raport de cauzalitate, exercitarea meseriei sau profesiei constituind cauza, iar afecţiunea, efectul.

Există boli profesionale care, deşi evoluează lent, se declanşează totuşi violent şi neprevăzut, cum ar fi unele angionevroze care se observă la cei ce

[320] **Constantin Buga**, *op. cit.*, p. 142.

lucrează în unităţi de încălţăminte sau la cei care lucrează cu scule pneumatice (ciocane perforatoare), cum sunt zidarii şi dăltuitorii din metalurgie, şlefuitoarele de la maşinile rotative etc.

Debutul unei boli profesionale are loc atunci când, pe baza constatărilor medicale, a apărut necesitatea obiectivă de tratament sau a devenit necesară schimbarea locului de muncă ori a avut loc o diminuare a capacităţii de muncă.

Nu toate maladiile contractate în cursul procesului muncii sunt considerate boli profesionale, ci numai cele enumerate în tabelul anexă la Normele metodologice privind accidentele de muncă şi bolile profesionale.

VII. 2. Enumerarea bolilor profesionale

Bolile profesionale sunt prevăzute în Normele metodologice privind comunicarea, cercetarea, înregistrarea, raportarea, evidenţa accidentelor de muncă şi declararea, confirmarea, înregistrarea, raportarea, evidenţa bolilor profesionale, precum şi a celorlalţi indicatori care definesc morbiditatea profesională, acestea fiind:

1. intoxicaţii (acute, subacute, cronice) şi consecinţele lor;

2. pneumoconioze colagene, silicoză (silico-antracoză, silico-sideroză), azbestoza, aluminoză etc., simple sau asociate cu tuberculoze;

3. îmbolnăviri respiratorii cauzate de pulberile organice (bisinoză, bronşita cronică, bronhoalveolita alergică extrinsecă);

4. îmbolnăviri respiratorii cronice, cauzate de substanţe toxice iritante (iritaţia căilor aeriene, emfizemul pulmonar şi fibroză pulmonară consecutivă bronşitei cronice);

5. astm bronşic, rinită alergică, rinită vasomotorie etc.;

6. boli infecţioase şi parazitare;

7. îmbolnăviri datorate compresiunilor şi decompresiunilor;

8. cancer profesional (a. cancer pulmonar sau al altor organe, precum mezoteliomul pleural peritoneal; b. cancer pulmonar al căilor aeriene superioare, mucoasei sinusurilor, maxilare şi frontale; c. cancer pulmonar; d. Limfosarcomul hepatic; e. tumori ale căilor urinare; f. tumori maligne ale pielii şi leziuni precanceroase;

g. hemopatii maligne) ;

9. nevroze de coordonare; miotendosinovite şi tendinite cronice;

10. artroze cronice, periartrite, stiloidite, necroze aseptice, osteocondilite, bursite, epicondilite;

11. boala de vibraţii (sindrom osteo-musculo-articular, sindromul Raynaud, sindrom nervos) ;

12. varice foarte accentuate ale venelor membrelor inferioare complicate cu tulburări trofice sau cu procese inflamatorii (tromboflebite) ;

13. tromboflebita de efort a membrelor superioare;

14. dermite acute şi cronice, ulceraţii, melanodermii şi leucodermii;
15. laringite cronice accentuate, nodulii cântăreţilor;
16. hipoacuzie şi surditate de percepţie;
17. astenopie acomodativă, agravarea miopiei preexistente;
18. cataracta;
19. fatooftalmia;
20. conjunctivite şi kerato-conjunctivite;
21. boala de iradiaţii;
22. sindrom cerebro-astenic şi tulburări de termoreglare;
23. şoc caloric, colaps caloric, crampe calorice;
24. psihonevroza.

Caracterul limitativ al bolilor profesionale folosit de majoritatea legislaţiilor (util, este adevărat din punct de vedere al probei) a fost şi este criticat, deoarece se pot ivi, sau chiar există, boli de această factură, dar care nu sunt trecute în tabelul respectiv. Aşa, de exemplu, luesul, deşi nu este trecut în tabel, poate fi asimilat cu boala profesională la suflătorii de sticlă sau la personalul medical care se infectează din contactul cu instrumentele sau pansamentele respective[321].

Normele metodologice se referă nu numai la bolile profesionale, ci şi la bolile legate de profesiuni. Astfel, în Norme se prevede că bolile legate de profesiuni sunt boli cu determinare multifactorială, factorii profesionali având o contribuţie semnificativă. Aceste boli legate de profesiuni sunt prevăzute în Normele metodologice; ele sunt: 1. hipertensiune arterială; 2. afecţiuni respiratorii cronice nespecifice; 3. cardiopatia ischemică; 4. afecţiuni musculo-scheletice (lombalgii, cervicoscapulalgii etc.) ; 5. nevroze şi alte afecţiuni neuropsihice; 6. afecţiuni digestive.

VII. 3. Declararea, cercetarea şi evidenţa bolilor profesionale

Pentru a fi declarată, cercetată şi luată în evidenţă, o boală profesională trebuie să facă parte din cele 24 de tipuri de boli arătate mai sus. Aceasta nu înseamnă că apariţia unui tip nou de boală profesională necuprinsă în documentele menţionate pune pe bolnav în situaţia de a nu mai beneficia de protecţia conferită de legislaţia în vigoare.

De aceea, considerăm că enumerarea de la art.146 din Normele de medicină a muncii şi celelalte documente are un caracter exemplificativ şi nu limitativ.

Potrivit Normele metodologice, cercetarea, declararea şi evidenţa acestor boli sunt obligatorii, indiferent dacă sunt sau nu însoţite de incapacitate temporară de muncă sau dacă aceeaşi persoană a mai contractat boala respectivă declarată anterior şi vindecată.

---

[321]**Constantin Buga**, *op. cit,* p. 143.

Intoxicaţia acută profesională se declară şi ca accident de muncă, iar boala transmisibilă profesională se declară şi ca boală transmisibilă, conform normelor antiepidemice în vigoare.

În acelaşi act normativ se dispune că bolile profesionale şi bolile legate de profesiune se cercetează, se declară şi se iau în evidenţă potrivit reglementărilor Ministerului Sănătăţii.

Bolile legate de profesiune sunt boli cu determinare multifactorială, dintre care unii factori sunt de natură profesională. Acestea nu se declară, dar vor fi înregistrate în evidenţa specială a unităţii care asigură asistenţa medicală a persoanelor ce au contractat respectivele boli.

Pentru ca o boală să fie cuprinsă în categoria celor profesionale trebuie să fie diagnosticată ca atare. Cercetarea în vederea stabilirii diagnosticului se face de către un medic specialist în medicina muncii, care este desemnat în acest scop de către inspectoratul teritorial de poliţie sanitară şi medicină preventivă. Acest medic este obligat să ceară, iar agenţii economici, organele de sănătate şi securitate în muncă şi personalul medico-sanitar din toate categoriile de unităţi sanitare, economice şi social-culturale sunt obligate să pună la dispoziţia medicului de medicina muncii datele şi documentaţia necesară cercetării cauzelor acestor îmbolnăviri.

Inspectoratul teritorial de poliţie sanitară şi medicină preventivă va fi sesizat în mod obligatoriu asupra bolilor profesionale sau asupra suspiciunilor de boli profesionale depistate cu prilejul oricărei prestaţii medicale (examene profilactice, consultaţii la cerere etc.) . Această semnalare se face prin completarea unei fişe care se transmite în cel mai scurt termen inspectoratului teritorial de poliţie sanitară şi medicină preventivă.

În acelaşi sens declararea bolilor profesionale este obligatorie şi se face de către medicii unităţii sanitare care acordă asistenţă medicală participanţilor la procesul de muncă din cadrul persoanei juridice, precum şi persoanei fizice. Aceste boli se comunică inspectoratului de poliţie sanitară şi medicină preventivă, indiferent dacă sunt sau nu urmate de incapacitate temporară de muncă.

Aşadar, o declarare de boală profesională parcurge mai multe etape. Prima se referă la depistarea ei, a doua, la cercetarea pentru stabilirea exactă a diagnosticului şi cea de a treia, de confirmare a acestuia. Numai o dată parcurse aceste etape se va putea spune că o anumită boală este profesională şi se va dispune declararea ei.

Sănătatea şi securitatea în muncă nu are ca scop doar identificarea celor ce au contractat boli profesionale. Ea acţionează şi pentru cercetarea cauzelor care au stat la originea lor ori au favorizat îmbolnăvirea, precum şi pentru a înlătura cauzele altor îmbolnăviri.

În acest sens, Legea nr.319/2006 prevede că cercetarea cauzelor îmbolnăvirilor profesionale, în vederea confirmării sau infirmării lor, precum şi pentru stabilirea de măsuri pentru prevenirea altor îmbolnăviri din aceleaşi cauze se face de către inspectoratul de poliţie sanitară şi medicină preventivă al judeţului şi al municipiului Bucureşti, împreună cu inspectoratul teritorial de muncă.

Rezultatul cercetării bolii profesionale se va materializa într-un proces-verbal, care conţine aceleaşi menţiuni ca în cazul accidentelor de muncă; în plus, se vor menţiona factorii determinanţi, condiţiile care au favorizat apariţia bolii, precum şi măsurile ce se impun pentru prevenirea unor situaţii similare.

Un exemplar din procesul-verbal se înmânează conducătorului unităţii în care lucrează salariatul care s-a îmbolnăvit.

Potrivit dispoziţiilor cuprinse în Normele metodologice, declararea bolii profesionale se face de către inspectoratul de poliţie sanitară şi medicină preventivă, pe formularul BP 2, care se înaintează la Institutul de Igienă, Sănătate Publică, Servicii de Sănătate şi Conducere – Secţia Medicina Muncii – cu sediul în Bucureşti, în cursul lunii în care s-a confirmat îmbolnăvirea.

Fişele (formularele) primite sunt prelucrate de Institutul de Igienă, Sănătate Publică, Servicii de Sănătate şi Conducere Bucureşti, acesta făcând, pe baza lor, informări periodice către organele interesate şi analize anuale ale cauzelor îmbolnăvirilor

profesionale, cu propuneri de îmbunătăţire a activităţii în acest domeniu.

Inspectoratele de poliţie sanitară şi medicină preventivă păstrează evidenţa centralizată a bolilor profesionale confirmate, înregistrate în judeţ, respectiv în Municipiul Bucureşti, într-un registru privind accidentele de muncă şi bolile profesionale. O evidenţă similară vor avea şi cabinetele de medicina muncii pentru teritoriul arondat.

Cazurile de pneumoconioze, ca şi cazurile de cancer profesional se înregistrează la ultima întreprindere unde a lucrat bolnavul şi unde există noxele care puteau produce aceste îmbolnăviri; ele se declară şi se păstrează în evidenţă de către inspectoratul de poliţie sanitară şi medicină preventivă din judeţul în care se află această întreprindere. La rândul lui, inspectoratul de poliţie sanitară şi medicină preventivă trimite lunar, la inspectoratul de stat teritorial pentru protecţia muncii, situaţia statistică a bolilor profesionale înregistrate.

În scopul menţinerii permanente a unei stări corespunzătoare de Sănătate în rândul salariaţilor, în Contractul colectiv de muncă unic la nivel naţional s-a prevăzut examinarea cel puţin anuală a acestora; salariaţii sunt obligaţi a se supune examenelor medicale; refuzul de prezentare la examinare constituie abatere disciplinară (art.31).

VIII. Răspunderea juridică pentru încălcarea dispoziţiilor legale referitoare la sănătatea şi securitatea în muncă

VIII. 1. Răspunderea disciplinară

Orice persoană încadrată în muncă este obligată să respecte disciplina muncii.

Aceasta presupune, printre altele şi respectarea normelor de sănătate şi securitate în muncă.

Într-adevăr, potrivit Legii nr.319/2006, normele de sănătate şi securitate în muncă stabilite prin prezenta lege reprezintă un sistem unitar de măsuri şi reguli aplicabile tuturor participanţilor la procesul de muncă.

Cel ce a încălcat dispoziţiile legale va suporta şi răspunderea disciplinară.

Întrucât disciplina este unică, obligaţia de a o respecta incumbă celor detaşaţi ori delegaţi, precum şi ucenicilor, elevilor şi studenţilor aflaţi în practică profesională.

De precizat este că abaterile de la normele de securitate în muncă pot fi constatate şi de personalul autorizat al inspectoratelor teritoriale de muncă. Într-un atare caz, însă, trebuie efectuată ancheta administrativă, deci ascultarea celui învinuit şi verificarea susţinerilor făcute de el în apărarea sa.

VIII. 2. Răspunderea contravenţională

Legea nr.319/2006 şi Hotărârea Guvernului nr.1425/2006, stabileşte o gamă largă de fapte care constituie contravenţii şi prevede sancţiunile ce se aplică în fiecare caz în parte.

De exemplu, folosirea surselor de foc deschis şi fumatul în locurile unde acestea sunt interzise sau încălcarea dispoziţiilor legale referitoare la asigurarea şi utilizarea fondurilor necesare realizării măsurilor de sănătate şi securitate în muncă se sancţionează cu amendă, tot cu amendă se sancţionează şi nerespectarea normelor privind întreţinerea, revizia şi repararea periodică a echipamentelor tehnice, iar accesul persoanelor neautorizate la locurile de muncă ce prezintă pericol deosebit se sancţionează de asemenea cu amendă.

Constatarea contravenţiilor şi aplicarea amenzilor se fac, după caz, de către inspectorii de muncă din cadrul Inspecţiei Muncii.

Împotriva procesului-verbal de constatare a contravenţiei, persoana sancţionată poate formula plângere în termen de 15 zile de la data comunicării, la judecătoria în a cărei rază teritorială a fost săvârşită contravenţia .

VIII. 3. Răspunderea patrimonială a unităţii pentru prejudiciile cauzate personalului prin accidente de muncă şi boli profesionale

Potrivit art.269 alin.1 şi 3 din Codul muncii, „angajatorul este obligat, în temeiul normelor şi principiilor răspunderii civile contractuale, să îl despăgu-

bească pe salariat în situaţia în care acesta a suferit un prejudiciu material din culpa angajatorului în timpul îndeplinirii obligaţiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul. Angajatorul care a plătit despăgubirea îşi va recupera suma aferentă de la salariatul vinovat de producerea pagubei, în condiţiile art.270 şi următoarele*“.*

Desigur că victima unui accident de muncă sau persoana ce s-a îmbolnăvit de o boală profesională are dreptul în principal la asigurări sociale; în acest sens, se prevede că persoanele juridice şi fizice răspund patrimonial, potrivit legii civile, pentru prejudiciile cauzate victimelor accidentelor de muncă sau bolilor profesionale, în măsura în care daunele nu sunt acoperite integral prin prestaţiile de asigurări sociale de stat.

Aşadar, cel ce a fost accidentat sau s-a îmbolnăvit poate să introducă şi o acţiune în daune care însă îndeplineşte un rol subsidiar şi complementar sub aspectul prejudiciului. Într-adevăr, asigurările sociale pot acoperi total sau parţial prejudiciul suferit. Atunci când acesta nu este integral acoperit, acţiunea în daune are caracterul unei necesităţi obiective.

Această acţiune, ca formă a răspunderii, prezintă următoarele trăsături[322]:

– este o răspundere contractuală de drept al muncii; ea are la bază prevederile art.269 din Codul muncii, care se completează „cu celelalte dispoziţii ale legislaţiei muncii şi, în măsura în care nu sunt incompatibile cu specificul raporturilor de muncă, cu dispoziţiile legislaţiei civile“. Cel ce introduce acţiunea în daune împotriva unităţii se va prevala de existenţa clauzelor de securitate ce sunt înscrise în contractul individual de muncă;

– este o răspundere ce are la bază vinovăţia unităţii. Această caracteristică rezultă din prevederea expres înscrisă în textul art.269 din Codul muncii. Fiind o răspundere de tip contractual, culpa este prezumată. În ce priveşte producerea dovezilor, nu se ridică probleme deosebite, întrucât legiuitorul român reglementează în amănunt declararea, cercetarea, înregistrarea şi evidenţa accidentelor de muncă şi a bolilor profesionale. De altfel, procesul-verbal în care se consemnează rezultatul cercetării stabileşte exact şi concret cauzele şi împrejurările în care a avut loc accidentul de muncă sau îmbolnăvirea profesională, ce prevederi din normele de protecţia muncii sau de medicină a muncii nu au fost respectate şi persoanele care se fac răspunzătoare.

VIII. 4. Răspunderea unităţii pentru prejudiciile cauzate prin accidente de muncă şi boli profesionale în cazuri speciale

a) Persoanele aflate în delegare, întrucât delegatul rămâne legat prin raportul juridic de muncă numai de unitatea care l-a delegat, rămân subordonate acesteia.

---

[322] **Sanda Ghimpu, Ion Traian Ştefănescu, Şerban Beligrădeanu, Gheorghe Mohanu**, *op. cit,* p. 252.

Pe de altă parte, el este obligat ca la unitatea la care a fost delegat să respecte normele de disciplină şi protecţie a muncii specifice acesteia. Dacă persoana delegată a suferit un accident de muncă ori a contractat o boală profesională, în virtutea clauzei de securitate din contractul individual de muncă ce-l are cu unitatea care l-a delegat, poate să se întoarcă cu acţiune în daune împotriva acesteia.

La rândul său, această unitate, dacă din procesul-verbal de constatare rezultă că cel la care s-a făcut delegarea nu a luat măsurile impuse de actele normative în vigoare privind protecţia muncii, va avea acţiune în regres, invocându-se răspunderea civilă delictuală.

Nu este exclusă posibilitatea ca cel vătămat, persoana fizică, să acţioneze cumulativ, atât împotriva unităţii de care este legat prin contractul individual de muncă, cât şi împotriva celui la care a fost delegat şi care se află în culpă.

b) Moştenitorii victimei. Sunt şi cazuri în care accidentul de muncă sau boala profesională are drept consecinţă decesul victimei. Este firesc ca cei care şi-au pierdut întreţinătorul să pretindă celui vinovat să-i despăgubească pentru prejudiciul ce l-au suferit.

Prin urmare, succesorii victimei au dreptul, opţional, de a alege între o acţiune contractuală, de drept al muncii şi o acţiune în despăgubiri, întemeiată pe răspunderea civilă delictuală, în cazul unor daune produse prin fapte care nu au caracter penal.

Această soluţie se întemeiază pe interpretarea unei decizii de îndrumare dată de Plenul Tribunalului Suprem (nr.1/1967) , prin care se consideră ca admisibilă acţiunea împotriva moştenitorilor la organele de jurisdicţie a muncii, în termenele prevăzute de Codul muncii. Aşa stând lucrurile, pe cale de simetrie, vom spune că este admisibilă şi acţiunea succesorilor victimei împotriva agentului economic la organele de jurisdicţie a muncii, în termenele prevăzute de Codul muncii.

CAPITOLUL IX

RĂSPUNDEREA JURIDICĂ

I. Aspecte generale privind răspunderea juridică

I. 1. Conceptul de răspundere juridică

Răspunderea juridică – în diversele sale forme de manifestare – constituie, fără îndoială, domeniul central al dreptului. Aceasta pentru că îndeplineşte rolul de garanţie a realizării dreptului şi, sub acest aspect, reprezintă un important factor de eficienţă a acestuia[323].

Concepută a fi o componentă fundamentală a sistemului de drept, răspunderea juridică este, în manifestările ei concrete, o sumă de forme de răspunderi specializate, reglementate de instituţii juridice distincte şi, pentru că formele răspunderii (civilă, penală, administrativă, disciplinară etc.) se diferenţiază sensibil între ele, este dificil de construit o definiţie care să înglobeze toate caracteristicile comune ale acestora.

De aceea legea şi jurisprudenţa, până astăzi, au adus numai precizări cu privire la condiţiile în care o persoană poate fi trasă la răspundere, natura şi întinderea sancţiunilor susceptibile a fi aplicate celui vinovat, principiile şi limitele în care va opera răspunderea[324].

1. 2. Noţiunea răspunderii juridice

În literatura juridică[325], deşi problema răspunderii juridice a fost cercetată destul de rar ca o categorie generală a dreptului, în schimb i s-au consacrat lucrări în care răspunderea juridică este privită ca o categorie de ramură aparţinând dreptului penal, civil sau dreptului muncii, ca şi cum răspunderea penală, civilă sau de drept al muncii nu ar fi în realitate forme concrete de răspunderi juridice în general[326].

În literatura juridică, problema răspunderii juridice este cercetată mai ales de specialiştii din domeniul dreptului civil. Astfel, Henri Lalou afirmă că, întrucât din punct de vedere etimologic cuvântul responsabilitate derivă din latinescul spondeo – care, în contractul verbal din vechiul drept roman, semnifică legea

---

[323]**Mircea N. Costin**, *Răspunderea juridică în dreptul R.S.R.,* Editura Dacia, Cluj-Napoca, 1974, p.7; **Ion M. Anghel, Francisc Deak, M.arin Popa,** *Răspunderea civilă*, Editura Ştiinţifică, Bucureşti, 1970, p.5

[324]**Mircea N. Costin,** *op. cit.*, p.18

[325]şi **Mircea N. Costin,** *O încercare de definire a noţiunii răspunderii juridice*, în RRD, nr.5/1970, p.83; **Ioan Gliga**, *Consideraţii privind definirea răspunderii juridice*, în „Studia Universitatis Babeş-Bolyai“, Cluj-Napoca, 1970, p.100

[326]**Gheorghe Boboş**, *Teoria generală a dreptului*, Editura Dacia, 1994, p.258

solemnă a debitorului faţă de creditorul său de a executa obligaţia asumată prin contract –, sensul ce urmează a fi atribuit noţiunii de responsabilitate, în general şi celei de responsabilitate civilă, în special, este acela de obligaţie în reparaţiune, obligaţie ce rezultă dintr-un delict sau dintr-un cvasidelict[327].

În domeniul dreptului penal, italianul R. Peanain defineşte răspunderea penală ca fiind: „Obligaţia de a suporta consecinţa juridică a infracţiunii, înţelegând prin aceasta pedeapsa penală“[328].

Alteori, răspunderea juridică este privită ca o categorie generală a dreptului.

Autorii S. I. Bratus şi I. S. Somoscenco arată că răspunderea juridică constă în suportarea de către persoana care a săvârşit o faptă ilicită a unor urmări neconvenabile pentru ea. Este o privaţiune aplicată acestei persoane de către popor, de o organizaţie socială sau de către stat, privaţiune neconvenabilă pentru acea persoană atât din punct de vedere al raporturilor sale cu ceilalţi membri ai societăţii, cât şi în ceea ce o priveşte pe ea ca individ şi modul său de viaţă.

S-a afirmat, astfel, că răspunderea juridică constă într-o obligaţie de a suporta o sancţiune juridică sau situaţia juridică specifică de aplicare a constrângerii de stat, atrasă de încălcarea sau nerespectarea normei juridice[329].

Sub influenţa teoriilor sistemice şi sociologice, s-a susţinut că răspunderea juridică este numai una din formele răspunderii sociale.

Cea mai mare parte a autorilor care s-au ocupat de problema răspunderii juridice au subliniat că aceasta poate fi angajată numai dacă sunt întrunite anumite condiţii cu privire la faptă şi consecinţele acesteia, vinovăţia autorului, legătura de cauzalitate dintre faptă şi rezultatul acesteia.

Astfel, răspunderea juridică este „complexul de drepturi şi obligaţii conexe care, potrivit legii se nasc ca urmare a săvârşirii unei fapte ilicite şi care constituie cadrul de realizare a constrângerii de stat, prin aplicarea sancţiunilor juridice în scopul asigurării stabilităţii raporturilor sociale şi a îndrumării membrilor societăţii în spiritul respectării ordinii de drept[330].

Mai sintetic, Ioan Santai o defineşte „ca fiind acea formă a răspunderii sociale stabilite de stat în urma încălcării normelor de drept printr-un fapt ilicit şi care determină suportarea consecinţelor de către cel vinovat, inclusiv prin utilizarea forţei de constrângere a statului în scopul restabilirii ordinii de drept astfel lezate“[331].

---

[327]**Henri Lalou**, *Traité pratique de la responsabilité civile*, Paris, Dalloz, 1960, p.7. Pentru această opinie majoritară astăzi, pentru amănunte **Mihail Eliescu**, *Răspunderea civilă delictuală,* Editura Academiei RSR, Bucureşti, 1972, p.6;

[328]**R. Peanain**, Manuale di diritto penale, vol. I, Torino, 1962, p.686; **Ion Oancea,** Noţiunea răspunderii penale, Analele Universităţii Bucureşti, seria Ştiinţe Juridice, Bucureşti, 1956, p.133.

[329]**Mircea N. Costin,** *op. cit.*, p.33; **Gheorghe Gilescu,** Importanţa structurii normelor juridice pentru analiza lor asupra relaţiilor sociale, Analele Universităţii Bucureşti, nr.13-14, 1960, p.14.

[330]**Mircea N.Costin**, *op. cit.*, p.32.

[331]**Ioan Santai**, Introducere în studiul dreptului, Sibiu, 1994, p.120.

I. 3. Trăsăturile răspunderii juridice

a) Răspunderea juridică este o formă a răspunderii sociale şi se asigură prin mijloacele dreptului, aplicarea şi respectarea regulilor de conduită socială, imprimată de normele de drept, instituite în scopul apărării intereselor fundamentale ale societăţii şi ale individului şi sancţionării celor vinovaţi de încălcarea acestora.

b) Responsabilitatea ordinii de drept se realizează cu concursul constrângerii de stat. Prezenţa acesteia poate fi concretă sau virtuală, dar totdeauna presupusă[332].Această trăsătură o deosebeşte de alte forme de răspundere socială; constrângerea se va face după o anumită procedură, asigurându-se prin participarea unui organ de stat la raportul juridic de răspundere[333].

Deci, într-un fel sau altul, este o răspundere faţă de stat.

c) Restabilirea ordinii de drept se realizează în cadrul unui raport juridic complex care opune subiectului, statul, reprezentat de organul care exercită constrângerea de stat.

d) Raportul juridic de răspundere se naşte numai dacă sunt întrunite anumite condiţii referitoare la fundamentarea răspunderii, faptă şi subiectele participante la raport, ca o consecinţă a naşterii acestui raport din viaţa socială.

e) Răspunderea juridică se manifestă concret în anumite forme de răspundere (răspunderea penală, civilă, contravenţională etc.) , diferenţiate după natura relaţiei sociale încălcate prin fapta ilicită, regim juridic etc.

f) Cumulul mai multor forme de răspundere în sarcina aceleiaşi persoane este posibil în măsura în care fapta ilicită săvârşită lezează valori sociale de natură diferită şi întruneşte calificări legale diferite (infracţiune, contravenţie, delict civil, abatere disciplinară etc.).

I. 4. Principiile răspunderii juridice

Principiile răspunderii juridice, ca şi principiile fundamentale ale dreptului, sunt idei călăuzitoare pe care le întâlnim în cadrul instituţiei răspunderii juridice.

Ele sunt în strânsă legătură cu principiile generale ale dreptului şi cu principiile unor ramuri de drept, dar, cu toate acestea, ele au anumite trăsături specifice.

De asemenea, remarcăm că nu au caracter exclusiv juridic, fiind completate cu aspecte politice şi morale.

a) Principiul legalităţii răspunderii constă în aceea că răspunderea juridică nu poate opera decât în condiţiile sau în cazurile prevăzute de lege, în forma şi limitele stabilite de aceasta, conform unei anumite proceduri.

---

[332]**Mircea N. Costin**, *op. cit.*, p.31.

[333]**Corneliu Bîrsan, Vasile Dobrinoiu, Alexandru Ţiclea, Mircea Toma, Constantin Tufan,** *Societăţile comerciale*, ediţie revăzută şi adăugită, vol. I, Casa de Editură şi Presă Şansa S.R.L, Bucureşti 1995, p.293

b) Principiul răspunderii pentru fapta săvârşită cu vinovăţie are la bază concepţia juridică a răspunderii subiective, conform căreia autorul faptei răspunde numai atunci când şi-a dat seama sau trebuia să-şi dea seama de rezultatul faptei sale şi de semnificaţiile ei social-juridice periculoase, fiind sancţionat pentru comportamentul său social.

c) Principiul non bis în idem, conform căruia pentru o faptă ilicită există o singură răspundere sau nu se poate aplica decât o singură sancţiune şi nu mai multe având aceeaşi natură ca şi norma încălcată. Excepţie fac cazurile de cumul care derivă din scopurile diferite ale răspunderii.

d) Principiul justiţiei sau proporţionalităţii răspunderii, în conformitate cu care se impune corelarea răspunderii sau a sancţiunii cu gravitatea faptei săvârşite.

e) Principiul umanismului răspunderii, potrivit căruia sancţiunea şi constrângerea exercitată au un rol educativ şi de reintegrare socială, netrebuind să provoace suferinţe inutile celui sancţionat şi să nu-i înjosească demnitatea şi personalitatea.

f) Principiul celerităţii, conform căruia tragerea la răspundere trebuie să se facă la timpul potrivit, astfel încât momentul aplicării sancţiunii reprezentând reacţia socială trebuie să fie cât mai apropiat de cel al comiterii faptei, fără amânări sau tergiversări deosebite necesare rezolvării cauzei, pentru ca rezonanţa socială să fie maximă, eliminând starea de insecuritate din raporturile sociale şi neîncrederea în drept, sporind astfel efectul preventiv al aplicării acestuia.

g) Principiul prevenţiei prin răspundere, conform căruia sancţionarea are rolul de a preveni atât pe cel vinovat, cât şi pe alţii, de a mai săvârşi în viitor alte fapte sau fapte de acelaşi gen, în care sens există o prevenţie specială şi una generală, prin răspunderea declanşată.

I. 5. Raportul juridic de răspundere

a) Izvorul raportului juridic de răspundere

Raportul juridic de răspundere se naşte la săvârşirea unei fapte ilicite din voinţa legii. Faptele ilicite sunt fapte omeneşti prin care se încalcă dispoziţiile legale.

Ele sunt fapte juridice stricto sensu şi ca urmare pot fi dovedite prin orice mijloc de probă. Faptele ilicite sunt izvorul, împrejurarea de care se leagă naşterea raportului juridic de constrângere[334].

b) Subiectul răspunderii juridice

Subiectul răspunderii juridice este acea parte a raportului juridic apărută prin încălcarea legii care poate fi obligată la suportarea consecinţelor faptei ilicite pe care a săvârşit-o. În mod obişnuit, subiectul răspunderii este în mod direct autorul

[334]**Corneliu Bârsan, Vasile Dobrinoiu, Alexandru Ţiclea, Mircea Toma, Constantin Tufan**, *op. cit.,* p.283.

nemijlocit al faptei comise, iar în mod cu totul excepţional poate interveni răspunderea pentru faptele altuia, adică, de pildă, pentru persoanele aflate sub ocrotire, răspunderea părinţilor pentru faptele copiilor lor minori, sau răspunderea pentru diferite forme de participare la săvârşirea faptei ilicite penale (complice, instigator, favorizator, tăinuitor etc.). Acesta poate fi persoana fizică şi juridică având capacitatea juridică corespunzătoare.

Persoana fizică poartă răspunderea faptei sale dacă are responsabilitate juridică. Capacitatea de a răspunde exprimă aptitudinea de a da seama pentru fapta ilicită săvârşită şi de a suporta toate consecinţele decurgând din ea, este o formă specifică a capacităţii juridice şi nu se confundă cu o anumită capacitate determinată dintr-o ramură de drept. Astfel, de exemplu, în dreptul civil, unde se face distincţie între capacitatea de folosinţă şi capacitatea de exerciţiu, capacitatea de a răspunde revine numai celor ce au capacitatea de exerciţiu (deplină sau restrânsă) , deci care pot îndeplini efectiv şi personal obligaţiile decurgând din răspunderea civilă. În dreptul penal, în dreptul muncii, în dreptul administrativ, unde nu operează distincţii în privinţa aceleiaşi capacităţi, răspunderea juridică deplină revine celor care au capacitatea juridică penală, de muncă sau administrativă etc., de regulă persoanelor fizice ajunse la vârsta corespunzătoare (majorat sau 16 ani în dreptul muncii şi dreptul penal) , când se consideră că au acţionat având discernământ necesar cu privire la faptele săvârşite şi în mod aparte în cazul capacităţii limitate, cum ar fi cazul vârstei cuprinse între 14-16 ani în materia răspunderii penale şi contravenţionale.

Persoana juridică răspunde pentru faptele persoanelor fizice care o compun în cazul acelor fapte săvârşite de acestea din urmă în exercitarea atribuţiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul. Faptele ilicite ale conducerii persoanei sunt considerate fapte ale înseşi acestei organizaţii colective, iar, în consecinţă, răspunderea va fi pentru fapta proprie, în timp ce faptele ilicite ale celorlalţi membri ai acesteia antrenează doar răspunderea pentru fapta altuia.

Unele forme ale răspunderii, cum sunt cea penală sau disciplinară, revin în exclusivitate numai persoanelor fizice, nu şi celor juridice.

I. 6. Obiectul raportului juridic de răspundere

În literatura juridică s-a arătat că obiectul raportului juridic de răspundere îl reprezintă sancţiunea juridică pe care statul, prin constrângere, o imprimă autorului sau celui responsabil, care trebuie să i se conformeze.

Sancţiunea poate avea natura unei pedepse, care presupune restrângerea unor drepturi subiective (pedeapsă privativă de libertate) , a unei reparaţii patrimoniale (daune–interese) sau a unei privaţiuni pecuniare (amendă contravenţională) [335].

[335]**Nicolae Popa,** *Teoria generală a dreptului*, Editura Actami, Bucureşti, 1998, p.292; **Costică Voicu**, *Teoria generală a dreptului,* ediţia a II-a, Editura Sylvi, Bucureşti, 2001, p.252.

I. 7. Conţinutul raportului juridic de răspundere

Conţinutul raportului juridic este alcătuit din complexul de drepturi şi obligaţii ale părţilor care le permit să aibă o anumită conduită în raport cu subiectul acestuia.

Statul are mai multe drepturi: de a aplica sancţiuni juridice autorilor faptei ilicite, de a cere acestora să execute obligaţia ce rezultă din sancţiune; de a asigura, la nevoie prin forţă, executarea ei.

Corelativ acestor drepturi, subiectul responsabil are obligaţia rezultată din sancţiune şi de a se supune forţei statului dacă aceasta este utilizată.

I. 8. Condiţiile răspunderii juridice

Teoria generală a dreptului enumeră condiţiile generale ale răspunderii juridice care se regăsesc în diferite forme de răspundere şi anume:

a) atingerea adusă unei valori sociale ocrotite de lege (prejudicii) ;

b) fapta ilicită, abaterea de la prevederile legii, care, producând prejudiciul, determină naşterea raportului juridic de răspundere;

c) raportul de cauzalitate între fapta ilicită şi atingerea adusă valorilor ocrotite de lege;

d) vinovăţia persoanei responsabile;

e) inexistenţa unei cauze care să înlăture răspunderea.

În cazul diferitelor forme de răspundere, angajarea acesteia poate fi determinată şi de existenţa unor condiţii specifice. Acestea se pot referi la fapta ilicită, la persoana făptuitorului, la existenţa unei legături între autorul faptei ilicite şi cel chemat în responsabilitate.

I. 9. Fundamentul răspunderii juridice

În ce priveşte fundamentul răspunderii juridice, în lucrările de teoria dreptului[336] se vorbeşte de „conduita ilicită“, temei obiectiv al răspunderii juridice şi de vinovăţie ca temei subiectiv al răspunderii juridice. În alte formulări întâlnim „principiul răspunderii pentru fapte săvârşite cu vinovăţie“ sau „conduită ilicită, cauză a declanşării răspunderii juridice“.

În fine, având în vedere monografiile consacrate acestei instituţii, se mai poate vorbi de baza răspunderii, condiţiile ei generale: fapta ilicită, rezultatul socialmente dăunător, legătura cauzală dintre fapta ilicită şi rezultatul socialmente dăunător, vinovăţia şi capacitatea de răspundere juridică[337].

În dreptul civil se iau ca bază a răspunderii civile delictuale „elementele constitutive ale acesteia“ sau cu acelaşi înţeles, „condiţiile răspunderii civile delictuale“.

---

[336] **Mircea N. Costin**, *op.cit.,* p.58

[337] Idem

Unii autori folosesc în acelaşi timp şi cu acelaşi înţeles noţiunea de element şi de condiţie.

În dreptul muncii, pentru fundamentarea răspunderii patrimoniale, specifice acestei ramuri, se consideră a fi necesară întrunirea cumulativă şi exclusivă a unor condiţii determinate.

Autorii de drept penal, în acord deplin cu textul articolului 17 alin.2 Cod penal, consideră că unicul temei al răspunderii penale este infracţiunea.

De altfel şi în dreptul civil s-a susţinut că fundamentul răspunderii civile delictuale îl constituie delictul civil. Fundamentul oricărei răspunderi juridice este fapta omului, acţiunea sau inacţiunea contrară legii, culpabilă sau vinovată şi dăunătoare din punct de vedere social.

Se pot distinge mai multe forme ale răspunderii juridice, în funcţie de o serie de factori care trebuie consideraţi independenţi şi interferenţi, ca de pildă valorile sociale lezate, tipul de normă juridică a cărei dispoziţie a fost încălcată, gradul de pericol social al faptei ilicite, vinovăţia făptuitorului etc.

Astfel, în domeniul fiecărei ramuri de drept s-au conturat forme specifice, ca: răspunderea penală, răspunderea civilă, răspunderea contravenţională, răspunderea materială, disciplinară etc[338].

Având în vedere reglementările din Codul muncii, vom trata în continuare ca forme ale răspunderii juridice:

– răspunderea disciplinară;
– răspunderea patrimonială;
– răspunderea contravenţională;
– răspunderea penală.

II. Răspunderea disciplinară

II. 1. Noţiunea de disciplină a muncii

În desfăşurarea activităţii în fiecare unitate, în condiţii de eficienţă cât mai ridicată, disciplina muncii este o condiţie obiectivă necesară şi indispensabilă. În virtutea raportului de subordonare, salariatul trebuie să respecte nu numai obligaţiile generale de muncă prevăzute în actele normative, în contractul individual de muncă, în contractul colectiv de muncă aplicabil, în regulamentul intern, dar şi măsurile dispuse de conducătorul unităţii prin ordine scrise sau verbale, în exercitarea atribuţiilor sale de coordonare, îndrumare şi control.

Disciplina muncii reprezintă o obligaţie juridică, specifică relaţiilor sociale de muncă şi poate fi definită ca ordinea necesară în cadrul executării raportului social de muncă, iar în cadrul unui colectiv determinat rezultă din respectarea de

---

[338] **Alexandru Ţiclea, Constantin Tufan,** *op. cit.*, p.596.

către cei care compun colectivul a unor reguli sau norme de conduită care asigură desfăşurarea în condiţii de eficienţă a procesului muncii[339].

II. 2. Caracterizarea, trăsăturile şi condiţiile răspunderii disciplinare

Codul muncii nu defineşte răspunderea disciplinară, dar o reglementează în Titlul XI, Capitolul II art.247-253, precizând că *angajatorul dispune de prerogativa disciplinară, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancţiuni disciplinare salariaţilor săi ori de câte ori constată că aceştia au săvârşit o abatere disciplinară*[340].

Potrivit Codului muncii, *abaterea disciplinară este o faptă în legătură cu munca şi care constă într-o acţiune sau inacţiune săvârşită cu vinovăţie de către salariat, prin care acesta a încălcat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, ordinele şi dispoziţiile conducătorilor ierarhici* (art.247 alin.2).

Ansamblul normelor legale care definesc abaterile disciplinare, stabilesc sancţiunile şi reglementează condiţiile de fond şi procedurale pentru aplicarea lor constituie o formă de răspundere juridică specifică dreptului muncii şi anume răspunderea disciplinară[341].

Elementele esenţiale, definitorii, ale răspunderii disciplinare, fără a căror existenţă cumulată nu poate exista, sunt:

– calitatea de persoană încadrată în unitate pe bază de contract de muncă;
– existenţa unei abateri disciplinare;
– săvârşirea faptei cu vinovăţie;
– un rezultat dăunător;
– legătura de cauzalitate între faptă şi rezultat.

Antrenarea răspunderii disciplinare, fiind specifică dreptului muncii, intervine numai dacă fapta socialmente periculoasă este săvârşită de o persoană – subiect al raporturilor juridice de muncă rezultate dintr-un contract individual de muncă, nu şi din contracte civile ce au ca obiect prestarea unor activităţi[342]. În ceea ce priveşte detaşarea, ca efect al acesteia, salariatul urmează să execute lucrări pentru şi sub autoritatea angajatorului cesionar, de unde rezultă şi faptul că acesta din urmă este cel care dispune de prerogativa disciplinară. Totuşi, în lipsa unui text legal expres, în literatura de specialitate s-a menţionat, în mod justificat,

---

[339] art.263 (1), Codul muncii.

[340] **Ion Traian Ştefănescu,** *Dreptul muncii*, ediţia a II-a, revăzută şi adăugită, Editura Lumina Lex, Bucureşti, 2002.

[341] Aşa cum infracţiunea este singurul temei al răspunderii penale, iar săvârşirea contravenţiei, singurul temei al răspunderii contravenţionale.

[342] Aşa cum am arătat deja, contractul de mandat, contractul de colaborare externă şi contractul de antrepriză, deşi au ca obiect prestarea unei activităţi, nu prezintă caracterele unui contract individual de muncă, neavând ca element esenţial subordonarea persoanei încadrate faţă de disciplina muncii şi, în concluzie, titularii lor nu răspund disciplinar. A se vedea, în acest sens, **Vlad Barbu, Cătălin Vasile, Ştefania Ivan, Mihai Vlad,** *op.cit.*, p.348.

că unele sancţiuni precum retrogradarea din funcţie şi reducerea salariului şi/sau a indemnizaţiei de conducere, după caz nu pot depăşi durata detaşării[343]. Totodată, se apreciază că aceste sancţiuni pot fi dispuse numai cu acordul angajatorului cedent şi tot el este cel care poate să dispună în mod exclusiv concedierea salariatului[344]. Se impun câteva precizări cu privire la răspunderea disciplinară a ucenicului, întemeiată pe contractul de ucenicie - contract individual de muncă de tip particular. În temeiul art.9 din Legea nr.279/2005 privind ucenicia la locul de muncă[345], potrivit căruia ucenicului beneficiază de *drepturile şi obligaţiile* prevăzute de legislaţia muncii, respectiv de statut, precum şi de *dispoziţiile legale aplicabile celorlalţi salariaţi*, în măsura în care acestea nu sunt contrare statutului[346], angajatorul este îndreptăţit să aplice sancţiunile stabilite de Codul muncii, cu menţiunea că nu poate fi însă aplicată sancţiunea retrogradării din funcţie pe o durată de până la 60 de zile (art.248 alin.1 lit.b Codul muncii), deoarece pe perioada executării contractului ucenicul are un statut aparte în care nu există funcţii superioare sau inferioare[347].

Vârsta cerută de lege pentru subiectul activ al abaterii disciplinare coincide cu vârsta la care o persoană fizică poate încheia în mod valabil un contract individual de muncă în calitate de salariat.

Săvârşirea unei abateri disciplinare reprezintă pentru raportul juridic de muncă un *fapt juridic modificator sau extinctiv,* întrucât, declanşând un conflict între salariat şi angajator, antrenează, de regulă, fie modificarea, fie încetarea raportului juridic de muncă, în funcţie de gravitatea faptei şi de sancţiunea pentru care optează organul competent să cerceteze fapta şi să aplice sancţiunea[348].

Aşa cum contravenţia constituie singurul temei juridic al răspunderii contravenţionale, iar infracţiunea singurul temei al răspunderii penale, tot aşa abaterea disciplinară reprezintă unicul temei al răspunderii disciplinare, condiţie necesară şi suficientă pentru antrenarea acestei forme a răspunderii juridice[349]. Raţionamentul cauzalităţii celor trei entităţi fundamentale ale dreptului disciplinar, abatere disciplinară – răspundere disciplinară – sancţiune disciplinară, funcţionează şi în sens invers, adică nu se poate concepe aplicarea unei sancţiuni

---

[343] **Sanda Ghimpu, Alexandru Ţiclea,** *Dreptul muncii....,*1995, *op.cit.,* p.223.
[344] *Ibidem,* p.223.
[345] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.522 din 25 iulie 2011.
[346] Art.9 alin.2 din Legea nr.279/2005 privind ucenicia la locul de muncă nu face altceva decât să reia prevederile art.209 alin.2 din Codul muncii conform cărora *ucenicul beneficiază de dispoziţiile aplicabile celorlalţi salariaţi, în măsura în care ele nu sunt contrare celor specifice statutului său.*
[347] **Ovidiu Ţinca,** *Comentarii referitoare la reglementarea contractului de ucenicie* în Revista Dreptul nr.9/2006, p.58.
[348] **Abraham Pavel,** *Răspunderea penală a angajaţilor pentru infracţiuni săvârşite în cadrul raportului juridic de muncă. Corelaţii cu răspunderea disciplinară* – Teză de doctorat, Bucureşti, 1994, p.86.
[349] A se vedea secţiunea I.6. intitulată *Principiile specifice ale răspunderii disciplinare* din cadrul Capitolului I.

disciplinare fără preexistenţa răspunderii disciplinare şi nici intervenirea răspunderii disciplinare fără săvârşirea în prealabil a unei abateri disciplinare.

Pentru a stabili dacă o faptă poate fi calificată abatere disciplinară, astfel încât să atragă răspunderea disciplinară, este necesar să analizăm acele elemente constitutive, asemănătoare ca structură cu cele ale infracţiunii, a căror întrunire conduce la existenţa abaterii.

Pentru a răspunde disciplinar, trebuie să fie întrunite următoarele elemente constitutive ale abaterii disciplinare:

a) obiectul (relaţiile sociale de muncă, ordinea şi disciplina la locul de muncă);

b) latura obiectivă (respectiv fapta – acţiunea sau inacţiunea care înfrânge obligaţiile izvorâte din contractul de muncă) ;

c) subiectul (întotdeauna o persoană fizică în calitate de subiect calificat, respectiv un salariat) ;

d) latura subiectivă (vinovăţia – intenţia directă şi indirectă şi culpa din uşurinţă sau nesocotinţă) se apreciază concret, în funcţie de pregătirea profesională, capacitatea, aptitudinile şi experienţa salariatului respectiv.

Existenţa întrunită a elementelor abaterii disciplinare – cauza – declanşează efectul, respectiv răspunderea disciplinară. Deci, fapta ilicită (abaterea disciplinară) se impune să se afle într-o legătură cauzală cu un rezultat nociv. Dacă sunt probate elementele constitutive ale abaterii disciplinare, respectiv înfrângerea obligaţiilor de serviciu şi vinovăţia, rezultatul dăunător şi legătura cauzală se prezumă.

a) Pentru existenţa unei abateri disciplinare este necesar ca fapta – comisivă sau omisivă – săvârşită de către un salariat să se răsfrângă negativ asupra relaţiilor care se stabilesc între membrii colectivului dintr-o unitate în procesul muncii şi care trebuie să se desfăşoare într-o anumită ordine şi disciplină, prin respectarea de către toţi participanţii la acest proces a unor norme de conduită obligatorie. Săvârşind abaterea, autorul ei încalcă una sau mai multe obligaţii de muncă. Aşadar, obiectul abaterii disciplinare – respectiv valoarea socială lezată prin săvârşirea ei – constituie relaţiile de muncă, ordinea interioară a unităţii şi disciplina la locul de muncă. Prin obiect al abaterii disciplinare, respectiv valoarea socială lezată prin săvârşirea ei, înţelegem relaţiile sociale de muncă, ordinea şi disciplina în procesul muncii pe planul raportului juridic de muncă, sintetizate, la rândul lor, în obligaţia generică de a respecta cu stricteţe ordinea interioară a unităţii şi disciplina la locul de muncă.

b) Cel de-al doilea element constitutiv al abaterii disciplinare este o faptă ilicită care produce, în raportul de la cauză la efect, un rezultat dăunător ordinii interioare în unitate. Obligaţiile asumate prin încheierea contractului individual de muncă sunt prevăzute în legi şi alte acte normative, contractul colectiv de muncă,

regulamentul de organizare şi funcţionare, regulamentul intern, precum şi în dispoziţii ale conducătorilor de unităţi şi ale şefilor ierarhici. Ca regulă generală, ele sunt înscrise în fişa postului. Caracterul ilicit al faptei rezultă din neconcordanţa dintre aceasta şi obligaţiile menţionate. Sub acest aspect, sunt necesare unele precizări cu privire la normele de comportare şi la ordinele superiorilor ierarhici. Cât priveşte ordinele superiorilor ierarhici, respectarea lor este expresia raportului de subordonare ierarhică, personală, ce stă la baza disciplinei muncii, ca o condiţie esenţială pentru asigurarea ordinii în procesul muncii şi al producţiei. Fireşte, nu au putere obligatorie decât ordinele de serviciu emise în mod legal, cu respectarea normelor de drept privind competenţa organului emitent, conţinând şi forma actului. Neexecutarea ordinului ilegal şi a celui care – deşi legal în conţinut – prezintă o vădită aparenţă de ilegalitate nu constituie abatere. Dimpotrivă, executarea unui ordin vădit ilegal atrage răspunderea disciplinară a persoanei subordonate, deosebit de răspunderea superiorului care l-a emis.

Fapta ce constituie abatere disciplinară poate fi comisivă, constând într-o acţiune prin care se încalcă o obligaţie de a nu face, adică o normă prohibitivă, sau omisivă, prin neîndeplinirea unei obligaţii de a face. Fapta poate fi mixtă atunci când, în loc de a-şi îndeplini conştiincios şi întocmai obligaţiile sale de muncă, salariatul lucrează neglijent, cu nesocotirea regulilor profesiunii sale, provocând pagube sau alte neajunsuri unităţii respective.

Fapta ilicită trebuie să se afle în legătură de cauzalitate cu un rezultat dăunător, care reflectă gradul de periculozitate socială a abaterii. În materie disciplinară, în cazul când sunt dovedite celelalte elemente constitutive ale abaterii – încălcarea obligaţiilor de serviciu şi vinovăţia –, rezultatul dăunător şi legătura de cauzalitate sunt prezumate.

c) Răspunderea disciplinară este specifică raportului juridic de muncă.

Abaterea disciplinară are un subiect calificat şi anume un salariat încadrat în muncă într-o unitate. Din însuşi faptul că salariatul a avut capacitatea de a încheia contractul de muncă se prezumă că are şi discernământ. Dacă s-ar constata că este iresponsabil, contractul de muncă ar fi nul, caz în care ar fi exclusă şi răspunderea disciplinară. Disciplina fiind unică, obligaţia de a o respecta revine şi personalului detaşat sau delegat, precum şi elevilor şi studenţilor care fac practică în unitate.

d) Cel de-al patrulea element constitutiv al abaterii disciplinare este latura subiectivă sau vinovăţia, care constă în atitudinea psihică negativă a subiectului faţă de fapta sa, în conştiinţa – mai clară sau mai difuză – a încălcării unor relaţii sociale. Corespunzător formelor şi gradelor vinovăţiei din dreptul penal,[350] abaterile pot fi săvârşite cu intenţie sau din culpă. Intenţia este de două feluri: directă, dacă subiectul prevede şi voieşte efectul dăunător al faptei sale şi

---

[350]**Sanda Ghimpu,** *Câteva aspecte ale desfacerii disciplinare a contractului de muncă în lumina legii organizării şi disciplinei muncii în unităţile socialiste de stat*, în „Revista română de drept", nr.7/1997, p.37.

indirectă, când prevede efectul dăunător, fără a-l dori, acceptând totuşi producerea lui. Culpa este, de asemenea, de două feluri: uşurinţa, când subiectul prevede efectul, dar speră fără temei să-l poată evita; nesocotinţa, când subiectul nu prevede efectul, deşi putea sau trebuia să-l prevadă.

Posibilitatea de a prevedea rezultatul dăunător al faptei trebuie apreciată în concret, de la caz la caz, ţinându-se seama de pregătirea, capacitatea, experienţa şi aptitudinile personale ale autorului[351]. În cadrul răspunderii disciplinare, gradul de vinovăţie constituie unul din criteriile folosite pentru dozarea sancţiunii, pentru individualizarea ei.

Salariatul, subiect al abaterii disciplinare, poate săvârşi fapta ilicită fie în orele de program, fie după ieşirea din program, atât în unitate (ori anexele sale), cât şi în afara unităţii (conducătorii mijloacelor de transport, personalul din unităţile de poştă şi telecomunicaţii etc.) sau la locul de muncă unde se află detaşat ori delegat.

Răspunderea disciplinară se caracterizează prin următoarele trăsături:

– este de natură contractuală, contractul reprezentând baza obligaţiei salariatului de a respecta regulile şi normele disciplinei muncii;

– exercită o funcţie preventivă, sancţionatorie, dar şi educativă; persoanei vinovate i se aplică o sancţiune prin constrângere materială sau de ordin moral, cu caracter precumpănitor moral sau material;

– are un caracter strict personal (intuitu personae) , nefiind de conceput o răspundere pentru fapta altuia sau o transmitere a ei asupra moştenitorilor.

Având în vedere obiectul legalmente ocrotit, este posibil cumulul răspunderii disciplinare cu alte forme ale răspunderii juridice (patrimonială, contravenţională, penală). Desigur, acest lucru este posibil numai dacă fapta săvârşită cu vinovăţie de către salariat constituie atât abatere disciplinară în sensul art.247 alin.2 din Codul muncii, cât şi faptă cauzatoare de prejudicii, infracţiune, respectiv contravenţie. Toate aceste forme de cumul sunt posibile fără a se aduce atingere principiului *non bis in idem,* dat fiind că fiecare dintre normele juridice avute în vedere ocrotesc relaţii sociale diferite. De altfel, principiul interzice numai aplicarea pentru aceeaşi faptă ilicită, a două sau mai multe sancţiuni de aceeaşi natură[352]. Răspunderea disciplinară poate fi cumulată cu răspunderea patrimonială atunci când prin abaterea disciplinară săvârşită a fost cauzat un prejudiciu unităţii sau unei terţe persoane de către salariat. Aceasta poate fi cumulată cu răspunderea contravenţională în situaţia în care abaterea disciplinară constituie contravenţie şi este sancţionată de lege ca atare, constatarea fiind efectuată de către inspectorii de muncă.

---

[351]art.44-51 din Codul penal.

[352] A se vedea în acest sens, **Alexandru Ţiclea,** *op.cit.*, p.764; **Monna-Lisa Belu Magdo,** *op.cit.*, p.59-60. A se vedea şi **Dan Şerban D. Rădulescu,** *op.cit.,* p.105 şi urm.

Răspunderea disciplinară are un caracter strict personal, nefiind de conceput o răspundere pentru fapta altuia sau o transmitere a ei asupra moştenitorilor.

În sfârşit, răspunderea disciplinară este o formă de răspundere independentă de toate celelalte forme ale răspunderii juridice.

II. 3. Cauzele de exonerare de răspundere disciplinară

Răspunderea disciplinară poate fi angajată dacă sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale abaterii disciplinare, absenţa unuia dintre ele făcând ca abaterea, şi deci răspunderea disciplinară, să nu poată exista. În realitate, însă, pot apărea situaţii în care, deşi fapta pare să întrunească trăsăturile unei abateri disciplinare, anumite împrejurări specifice, existente în momentul săvârşirii ei, duc la concluzia că, în realitate, conduita autorului nu are caracter ilicit, antisocial sau că acesta nu este vinovat şi că, în consecinţă, se impune exonerarea de răspundere[353]. Aceste cauze sunt, deci, date ale realităţii care împiedică realizarea condiţiilor cerute pentru ca fapta să constituie abatere disciplinară.

Aceste cauze de exonerare sau de neresponsabilitate, structurate în două mari categorii – *cauze care înlătură caracterul ilicit al faptei* şi *cauze care înlătură vinovăţia* – sunt cele enumerate şi descrise amănunţit în dreptul penal, care se aplică, prin analogie, răspunderii disciplinare, şi anume: legitima apărare, starea de necesitate, constrângerea fizică, constrângerea morală, cazul fortuit, beţia, eroare de fapt, la care se adaugă infirmitatea – cauză exoneratoare de răspundere contravenţională şi o cauză specifică raporturilor juridice de muncă - executarea ordinului de serviciu emis în mod legal.

Având în vedere această caracterizare generică, cauzele care înlătură caracterul disciplinar al faptei nu trebuie confundate cu cele care înlătură răspunderea disciplinară (prescripţia extinctivă), fiindcă, în acest din urmă caz, fapta constituie abatere disciplinară care declanşează răspunderea disciplinară, dar această răspundere este înlăturată prin voinţa legiuitorului de dreptul muncii.

II. 4. Sancţiunile disciplinare

II. 4. 1. Consideraţii generale privind sancţiunile disciplinare

Sancţiunile disciplinare constituie mijloace de constrângere prevăzute de lege, având ca scop apărarea ordinii disciplinare, dezvoltarea spiritului de răspundere pentru îndeplinirea conştiincioasă a îndatoririlor de serviciu şi respectarea normelor de comportare, precum şi prevenirea producerii unor acte de indisciplină[354]. Ele sunt măsuri specifice dreptului muncii, în legătură cu executarea contractului individual de muncă, fără a afecta celelalte drepturi personale şi patrimoniale ale salariaţilor. Ca şi sancţiunile de drept penal sau

---

[353] **Alexandru Ţiclea,** *Tratat...,* Ediţia a IV-a, *op.cit.,* p.849.

[354] Este vorba de aplicarea principiului legalităţii sancţiunii: nulla poena sine lege.

administrativ, sancţiunile disciplinare sunt prevăzute expres şi limitativ în lege, iar aplicarea lor sub aspectul duratei şi cuantumului trebuie să se facă cu respectarea riguroasă a dispoziţiilor legale[355]. Prin urmare, angajatorul nu poate să aplice o altă sancţiune, decât una din cele stabilite de lege, iar prin contractul colectiv de muncă nu pot fi prevăzute sancţiuni disciplinare diferite de cele reglementate de legislaţia muncii[356]. Este adevărat că unele statute disciplinare enunţă criterii orientative, dar chiar şi în aceste cazuri, formulările sunt generice, nu se referă la abateri determinate.

Ţinându-se seama că sancţiunile sunt enumerate de lege în mod gradat, de la cea mai blândă la cea mai severă, urmează că la alegerea uneia dintre ele, pentru a corespunde abaterii săvârşite, trebuie să se recurgă la criteriile generale pe care tot legea le prevede: împrejurările în care fapta a fost săvârşită; gradul de vinovăţie a salariatului; consecinţele abaterii disciplinare; comportarea generală în serviciu a salariatului; eventualele sancţiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.[357].

În conformitate cu dispoziţiile legale[358], fiecare angajator are obligaţia de a întocmi regulamentul intern, cu consultarea sindicatului sau a reprezentanţilor salariaţilor, care va cuprinde cel puţin următoarele categorii de dispoziţii[359]:

a) reguli privind protecţia, igiena şi securitatea în muncă în cadrul unităţii;

b) reguli privind respectarea principiului nediscriminării şi al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnităţii;

c) drepturile şi obligaţiile angajatorului şi ale salariaţilor;

d) procedura de soluţionare a cererilor sau reclamaţiilor individuale ale salariaţilor;

e) reguli concrete privind disciplina muncii în unitate;

f) abaterile disciplinare şi sancţiunile aplicabile;

g) reguli referitoare la procedura disciplinară;

h) modalităţile de aplicare a altor dispoziţii legale sau contractuale specifice;

i) criteriile şi procedurile de evaluare profesională a salariaţilor.

În temeiul art.259 din Codul muncii, regulamentul intern se aduce la cunoştinţa salariaţilor prin grija angajatorului şi îşi produce efectele faţă de salariaţi din momentul încunoştinţării acestora. Obligaţia de informare a salariaţilor cu privire la conţinutul regulamentului intern trebuie îndeplinită de angajator.

Modul concret de informare a fiecărui salariat cu privire la conţinutul regulamentului intern se stabileşte prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau,

---

[355]**Ion Traian Ştefănescu**, *Notă la dec. civ. Nr.594/1996* a Curţii de Apel Bucureşti, Secţia a IV-a civilă, în „Dreptul" nr.8/1996, p.106.

[356]art.266 din Codul muncii.

[357]Art.242 din Codul muncii.

[358] Art.241 din Codul muncii.

[359]**Sanda Ghimpu, Alexandru Ţiclea**, *op. cit.*, p.572; **Alexandru Ţiclea, ConstantinTufan**, op.cit., p.608.

după caz, prin conţinutul regulamentului intern. Regulamentul intern se afişează la sediul angajatorului.

De asemenea, conform art.260 din Codul muncii, orice modificare ce intervine în conţinutul regulamentului intern este supusă procedurilor de informare prevăzute la art.259.

În sfârşit, în temeiul art.261 din Codul muncii, orice salariat interesat poate sesiza angajatorul cu privire la dispoziţiile regulamentului intern, în măsura în care face dovada încălcării unui drept al său. Controlul legalităţii dispoziţiilor cuprinse în regulamentul intern este de competenţa instanţelor judecătoreşti, care pot fi sesizate în termen de 30 de zile de la data comunicării de către angajator a modului de soluţionare a sesizării formulate mai sus.

II. 4. 2. Clasificarea sancţiunilor disciplinare

Sancţiunile disciplinare pot fi clasificate în raport cu două criterii principale:

categoria de personal cărora li se aplică şi efectele produse.

După criteriul categoriei de personal cărora li se aplică, sancţiunile disciplinare

se împart în:

a) sancţiuni generale, care sunt prevăzute în Codul muncii şi în regulamentele interne, aplicându-se salariaţilor în genere, potrivit dreptului comun;

b) sancţiuni speciale, care sunt prevăzute în statutele de personal sau în statutele disciplinare aplicabile unor anumite sectoare de muncă sau profesii ţinându-se seama de condiţiile specifice executării îndatoririlor de serviciu.[360]

După criteriul efectelor produse, sancţiunile disciplinare se pot împărţi în sancţiuni cu efect precumpănitor moral şi sancţiuni cu efect precumpănitor patrimonial[361].

II. 4. 3. Sancţiunile disciplinare generale

Potrivit art.248 alin.1 din Codul muncii, angajatorul poate aplica salariaţilor care săvârşesc abateri disciplinare următoarele sancţiuni disciplinare:

a) avertismentul scris;
b) retrogradarea din funcţie, cu acordarea salariului corespunzător funcţiei în care s-a dispus retrogradarea, pentru o perioadă ce nu poate depăşi 60 zile;
c) reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%;
d) reducerea salariului de bază şi/sau după caz şi a indemnizaţiei de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10%;
e) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

[360] Unii autori fac o distincţie netă între sancţiuni cu efect moral şi sancţiuni cu efect patrimonial – a se vedea **Constantin Flitan**, *Răspunderea disciplinară a angajaţilor*, Editura Ştiinţifică, Bucureşti, 1959, p.70.

[361] **Sanda Ghimpu, Alexandru Ţiclea**, *op. cit.*, p.289.

Este de precizat că angajatorul, aşa cum am arătat mai sus, nu poate înscrie în regulamentele interne alte sancţiuni şi, în plus, nici nu poate aplica o altă sancţiune disciplinară în afara celor stabilite expres de textul citat[362]. Spre exemplu, nu este legală o sancţiune care constă în retrogradarea din funcţie pe o perioadă mai mare de 60 de zile sau în reducerea salariului de bază pe o perioadă mai mare decât 3 luni sau cu mai mult de 10%.

Prin enumerarea graduală a sancţiunilor disciplinare aplicabile, legiuitorul exclude fără nici un fel de dubiu cumulul sancţiunilor disciplinare, astfel că salariatului care săvârşeşte mai multe fapte ce constituie în mod individual încălcări ale îndatoririlor de serviciu i se va aplica o singură sancţiune disciplinară.

a) Avertismentul scris. Constă într-o comunicare făcută salariatului prin care i se atrage atenţia asupra faptei săvârşite şi i se pune în vedere că dacă nu se va îndrepta şi va săvârşi noi abateri, i se vor aplica sancţiuni mai grave, până la desfacerea contractului de muncă. Ea se poate aplica atunci când cel în cauză, prin fapta sa, aduce sau poate aduce prejudicii materiale unităţii, ori poate dăuna în alt mod bunului mers al acesteia. Această sancţiune are efect precumpănitor moral.

b) Retrogradarea din funcţie, **cu acordarea salariului corespunzător funcţiei în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăşi 60 de zile** Această sancţiune este, de asemenea, destul de severă şi poate fi aplicată de către angajator, dar tot cu păstrarea raportului de muncă. Ca atare, ea este destinată să se aplice persoanelor care, nefiind la prima abatere disciplinară, aduc prejudicii materiale şi morale însemnate unităţii, în împrejurări şi cu antecedente disciplinare, care conferă faptei un grad înalt de periculozitate. Alături de efectul patrimonial, retrogradarea are un incontestabil impact moral, deoarece persoana în cauză îşi pierde temporar poziţia ierarhică în colectivul de muncă şi lucrează, pe timpul sancţionării, în subordinea unor persoane egale în grad sau chiar a unor subalterni.

Avându-se în vedere scara sancţiunilor prevăzute de lege, retrogradarea trebuie să producă o diminuare mai puţin substanţială a venitului rezultat din muncă, în raport cu sancţiunile la care se referă art.248 alin.1 lit.c şi d din Codul muncii.

Întrucât legea nu cuprinde o prevedere restrictivă, considerăm că nu poate fi acceptată opinia – care a fost susţinută[363] – că retrogradarea ar fi posibilă numai în

---

[362] **Alexandru Ţiclea,** *Tratat..., op.cit.,* Ediţia a IV-a, p.855. În acest sens, în practica judiciară s-a decis că este nulă absolut decizia de sancţionare prin care s-a dispus sancţiunea disciplinară constând în *reducerea cu 50% a primei de eficienţă lunară* – Curtea de Apel Ploieşti, secţia conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia civilă nr.1523/2008, www.jurisprudenţa.org

[363] Tribunalul Suprem, col. civ., dec. nr.280/1965, în Culegere de decizii pe anul 1965, p.183 şi nr.143/1966, în Culegere de decizii pe anul 1966, p.81

funcţia imediat inferioară. Este însă necesar să fie respectată condiţia legală cu privire la efectuarea retrogradării numai în cadrul aceleiaşi profesii.

Retrogradarea trebuie să fie efectivă, ea implicând nu numai diminuarea salariului, ci şi trecerea într-o altă muncă, în mod temporar. Menţinerea mai departe a celui sancţionat, după propunerea retrogradării, în postul avut şi îndeplinirea efectivă a atribuţiilor şi sarcinilor respective sunt de natură să atragă obligaţia unităţii de a-l salariza pentru munca efectiv prestată.

În sfârşit, pentru a fi legală, retrogradarea poate fi aplicată pentru o durată ce nu poate depăşi 60 de zile.

Prin aplicarea sancţiunii retrogradării, salariul de bază negociat nu se modifică.

De aici decurg două consecinţe şi anume: sancţiunea nu se trece în registrul de evidenţă a salariaţilor, iar drepturile care se acordă, potrivit salariului de bază, se menţin.

c) Reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%. Într-o formulare asemănătoare, această sancţiune a fost prevăzută şi de vechiul Cod al muncii care a preluat-o din Legea nr.1/1970, în prezent abrogată. Această sancţiune are un caracter precumpănitor patrimonial, întrucât modifică în mod temporar unul din elementele esenţiale ale contractului individual de muncă şi anume salariul de bază. Fireşte, această sancţiune se aplică pentru abateri de o anume gravitate prin urmările lor, săvârşite cu intenţie, care produc un prejudiciu material sau dăunează bunului mers al unităţii ori pentru repetarea sistematică a unor abateri mai uşoare, dintre acelea care, atunci când sunt săvârşite pentru prima dată, se sancţionează cu avertisment scris.

d) Reducerea salariului de bază şi/sau, după caz, a indemnizaţiei de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10%. Această sancţiune se situează pe locul penultim, în ordinea gravităţii, pe scara sancţiunilor disciplinare fiind cea mai severă dintre acelea care pot fi aplicate cu păstrarea raportului de muncă. Ea este aplicabilă personalului de conducere al unităţii, care, potrivit legii, beneficiază de indemnizaţie de conducere. Textul prevede reducerea cumulativă (concomitentă) atât a salariului, cât şi a indemnizaţiei de conducere. Menţionăm că, potrivit unor reglementări, indemnizaţia de conducere face parte din salariul de bază[364].

e) Desfacerea disciplinară a contractului de muncă. Prevederea este cuprinsă în art.61 alin.1 lit. a din Codul muncii şi art.248 alin.1 lit.e din acelaşi act normativ. Potrivit acestor dispoziţii legale, sancţiunea disciplinară a desfacerii contractului de muncă se aplică numai în cazurile în care salariatul a săvârşit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la

[364] **Valer Dorneanu, Gheorghe Bădică,** *Dreptul muncii,* Editura Lumina Lex, Bucureşti, 2002, p.582- 583.

cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, cu sancţiune disciplinară.

În practica judiciară[365] s-a considerat că abaterea unică – abatere gravă trebuie să aibă o asemenea gravitate încât raporturile de muncă să nu mai poată fiinţa în continuare, prezenţa salariatului la lucru să fie de natură să perturbe atât de mult activitatea angajatorului încât să impună în mod obiectiv îndepărtarea salariatului respectiv din cadrul colectivului de muncă[366]. Gravitatea faptei este măsurată în funcţie de rezultatul dăunător produs. Astfel, dacă urmările faptei sunt vădit lipsite de importanţă, fapta nu prezintă pericolul social care să justifice aplicarea celei mai grave sancţiuni disciplinare, iar dacă rezultatul faptei se situează sub pragul care presupune existenţa abaterii disciplinare, fapta nu va putea atrage nici măcar aplicarea celei mai uşoare sancţiuni disciplinare[367]. Numai fapta săvârşită cu vinovăţie şi de o anumită gravitate justifică desfacerea contractului individual de muncă[368].

Cu privire la săvârşirea mai multor fapte culpabile, art.61 lit.a prevede, pentru aplicarea sancţiunii disciplinare extreme, condiţia încălcării repetate a regulilor de disciplină a muncii ori a celor stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern. Caracterul de repetabilitate intervine dacă au fost săvârşite cel puţin două abateri disciplinare[369]. Desigur, fiecare din faptele care asigură acest caracter sunt lipsite de gravitate, pentru că altfel ele însele ar fi atras desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă, fără a fi necesară repetabilitatea faptei[370]. În doctrină s-a susţinut că pot fi luate în considerare fapte care au mai fost sancţionate, dacă nu a intervenit reabilitarea şi dacă persoana în cauză a săvârşit o nouă abatere, întrucât o dublă sancţiune pentru aceeaşi faptă este inadmisibilă[371]. De asemenea, pot fi luate în considerare fapte anterioare, încă nesancţionate, dacă pentru acestea nu a intervenit prescripţia răspunderii disciplinare[372]. În toate cazurile, ceea ce este esenţial în aprecierea gravităţii conduitei culpabile, când faptele sunt repetate, este atitudinea psihică a persoanei, perseverenţa ei în

---

[365] Curtea de Apel Bucureşti, secţia pentru conflicte de muncă şi litigii de muncă, decizia nr.503/2002 în Revista română de dreptul muncii nr.2/2002, p.109-110.

[366] Acelaşi punct de vedere este îmbrăţişat şi de doctrina din România. A se vedea în acest sens **Ion Traian Ştefănescu,** *op.cit.,* p.345; **Nicolae Voiculescu,** *Dreptul muncii. Reglementări interne şi comunitare,* Editura Wolters Kluwer, Bucureşti, 2007, p.80; **Vlad Barbu, Cosmin Cernat, Valeria Gheorghiu, Cătălin Vasile, Ştefania Ivan,** *op.cit.,* p.156.

[367] **Sanda Ghimpu,** *Câteva aspecte ...., op.cit.,* p.38.

[368] **Alexandru Ţiclea,** *op.cit.,* p.537.

[369] **Ion Traian Ştefănescu,** *op.cit.,* p.435.

[370] A se vedea Curtea Supremă de Justiţie, secţia de contencios administrativ, decizia nr.200/2003 în Revista Dreptul nr.11/2004, p.294.

[371] **Sanda Ghimpu, Alexandru Ţiclea,** *op.cit.,* p.246.

[372] **Sanda Ghimpu, Ion Traian Ştefănescu, Şerban Beligrădeanu, Gheorghe Mohanu,** *op.cit.,* p.381.

săvârşirea abaterilor cu vinovăţie[373]. Faptele nu trebuie să fie identice, ci să constituie încălcări ale disciplinei muncii[374]. Chiar dacă fiecare dintre abaterile săvârşite anterior nu a avut un caracter grav, ultima abatere săvârşită poate să le confere tuturor gravitatea care să impună concedierea disciplinară[375].

II. 4. 4. Procedura aplicării şi executării sancţiunilor disciplinare

Sancţionarea disciplinară se face potrivit unor reguli procedurale, care au ca scop de a asigura, pe de o parte, eficienţa combaterii unor acte şi comportări dăunătoare procesului muncii, iar, pe de altă parte, de a garanta stabilirea exactă a faptelor şi de a asigura dreptul de apărare al persoanelor în cauză, evitându-se astfel sancţiuni nejuste. Trebuie menţionat totuşi că regulile procedurii disciplinare prevăzute de lege sunt mai puţin dezvoltate decât în cadrul reglementărilor referitoare la alte categorii ale răspunderii, cum este cea penală şi contravenţională[376].

Aplicarea sancţiunii disciplinare este un atribut al angajatorului, potrivit competenţei stabilite de lege. Acţiunea disciplinară, care se finalizează în actul de sancţionare denumit decizie, are drept efect executarea sancţiunii de către cel vinovat, este o acţiune în sens jurisdicţional şi o prerogativă a celor ce conduc procesul de muncă, avându-şi temeiul în contractul individual de muncă.

II. 4. 4. 1. Cercetarea abaterii disciplinare

Pentru asigurarea unui climat de ordine şi disciplină în cadrul unui colectiv de muncă este absolut normal ca, în momentul săvârşirii unei abateri disciplinare, angajatorul fie să se sesizeze din oficiu, fie să fie înştiinţat verbal sau în scris de către orice persoană din cadrul colectivului care are cunoştinţă despre săvârşirea unei fapte ce întruneşte elementele constitutive ale abaterii disciplinare, în scopul demarării acţiunii disciplinare, a cărei primă fază o reprezintă cercetarea disciplinară prealabilă. Astfel, *cercetarea prealabilă* poate fi definită ca fiind *ansamblul măsurilor cu caracter procedural desfăşurate în scopul stabilirii existenţei sau inexistenţei abaterii disciplinare cu privire la aspectele ce au fost sesizate sau despre care a luat la cunoştinţă angajatorul, precum şi la cauzele şi împrejurările concrete în care aceasta s-a produs.*

Amintim, cu această ocazie, că, în temeiul art.251 alin. 1 din Codul muncii, sub sancţiunea nulităţii absolute, nici o măsură, cu excepţia avertismentului scris, nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile.

---

[373] **Sanda Ghimpu, Alexandru Ţiclea,** *op.cit.,* p.246.
[374] A se vedea Curtea de Apel Bucureşti, secţia pentru conflicte de muncă şi litigii de muncă, decizia nr.1523/2003 în Revista română de dreptul muncii nr.1/2004, p.171-172.
[375] **Ion Traian Ştefănescu,** *op.cit.,* p.346.
[376] Plenul Tribunalului Suprem, dec. de îndrumare nr.5/1973, pct.2. în Culegerea de decizii, pe anul 1973, p.14-16.

Motivul unei astfel de distincţii între avertismentul scris şi celelalte abateri disciplinare nu poate fi altul decât acela că primul reprezintă cea mai uşoară sancţiune disciplinară, aplicabilă, de regulă, salariaţilor care au săvârşit pentru prima dată şi din culpă abateri disciplinare de mică importanţă[377].

Cercetarea disciplinară prealabilă cuprinde două faze procedurale obligatorii, şi anume:

- **faza anterioară declanşării** reprezentată de *sesizarea angajatorului* cu privire la săvârşirea unei abateri disciplinare prealabile şi *dispoziţia acestuia de a se efectua cercetarea disciplinară prealabilă*;
- **cercetarea disciplinară prealabilă propriu-zisă** formată din: *convocarea în scris a salariatului*, *ascultarea acestuia*, *finalizarea cercetării* printr-un referat / raport / proces-verbal ce va fi înmânat organului unipersonal sau colegial care dispune de prerogativa disciplinară[378].

Potrivit art.251 alin.2 şi 4 din Codul muncii, cercetarea disciplinară prealabilă se efectuează de către *o persoană împuternicită de angajator*. În acest context legal, este perfect legal ca prin contractele colective de muncă să se dispună ca, pentru cercetarea abaterii disciplinare şi propunerea sancţiunii, angajatorul să constituie o *comisie de cercetare* din care să facă parte fără drept de vot, în calitate de observator, şi un reprezentant al organizaţiei sindicale al cărei membru este salariatul cercetat[379]. În mod evident, astfel de prevederi ar fi favorabile salariaţilor deoarece condiţiile efectuării unei cercetări disciplinare cuprinzătoare, corecte şi echilibrate, sunt mai bine asigurate decât dacă cercetarea în cauză este rezultatul activităţii desfăşurate de o singură persoană împuternicită de angajator[380].

Cercetarea propriu-zisă care are ca scop constatarea săvârşirii abaterii disciplinare, debutează cu *convocarea în scris a salariatului*, cu precizarea obiectului, datei, orei şi locului întrevederii. S-a constatat că raţiunea pentru care legiuitorul a inserat cerinţa notificării scrise a fost aceea de a da posibilitatea salariatului să-şi pregătească apărările şi probele, în cunoştinţă de cauză faţă de fapta care îi este imputată şi care trebuie să îi fie comunicată[381].

Convocarea salariatului la cercetarea disciplinară prealabilă trebuie să îndeplinească următoarele condiţii:

---

377 A se vedea **Alexandru Ţiclea**, *Tratat..., op.cit.*, p.760.

378 În practica judiciară cei cinci paşi obligatorii amintiţi au fost consideraţi deopotrivă etape ale cercetării disciplinare prealabile – a se vedea Curtea de Apel Bucureşti, secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, decizia nr.947/R/2004 în Revista română de dreptul muncii nr.1/2005, p.189.

379 Pentru exemplificare amintim prevederile art.20 alin.2 din Contractul colectiv de muncă unic la nivelul ramurii industriei materiale de construcţii 2010-2012.

380 **Ion Traian Ştefănescu**, *Tratat teoretic şi practic..., op.cit.*, p.722.

381 Curtea de Apel Bucureşti, secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, decizia nr.4729/R/2008 în Revista română de dreptul muncii nr.2/2009, p.147-150.

- să îmbrace forma *scrisă.* Practica[382] a statuat că anunţurile din ziar, de la radio, de la postul local de televiziune ori de la sediul unităţii nu constituie o convocare, în scris, în sensul art.251 alin.2 din Codul muncii. Chiar dacă salariatul se află la locul de muncă şi i s-au adus la cunoştinţă verbal motivele cercetării, data, ora şi locul întrevederii, aceasta nu echivalează cu îndeplinirea cerinţei legale[383].
- susţinem că între convocare şi cercetarea propriu-zisă trebuie să curgă *un termen rezonabil,* deşi Codul muncii nu conţine nicio o precizare în acest sens. Desigur că acest interval de timp se apreciază şi se stabileşte în funcţie de particularităţile fiecărei situaţii practice ivite, astfel încât salariatul convocat să aibă timpul fizic necesar să-şi pregătească probele şi motivaţiile pe care le consideră necesare. Afirmăm că, cercetarea disciplinară efectuată cu încălcarea acestui termen este lovită de nulitate relativă cum s-a apreciat şi în practica judiciară[384], deoarece salariatul în cauză nu a avut timpul fizic necesar pregătirii unei apărări, ceea ce ţine de esenţa cercetării disciplinare în scopul sancţionării abaterilor disciplinare săvârşite. Într-o altă opinie[385], dacă, în pofida faptului că salariatul nu a fost convocat, aflându-se la lucru, se desfăşoară totuşi cercetarea disciplinară, neregularitatea convocării se înlătură şi nu este afectată nici valabilitatea cercetării, nici sancţionarea disciplinară. În situaţia în care prin contractul colectiv de muncă aplicabil[386] a fost stabilită în mod expres o limită minimă a termenului rezonabil, aceasta nu pare a fi un termen de recomandare[387], aşa cum s-a reţinut şi în practica judiciară[388], fiind de natură a înlătura graba cu care angajatorul este tentat să îndeplinească procedura convocării la cercetare în scopul sancţionării rapide şi sigure a salariatului, cu încălcarea dreptului la apărare şi înlăturarea posibilităţii de a-şi explica poziţia, demersurile şi apărările[389].

---

[382] Curtea de Apel Suceava, secţia pentru conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr.16/2008 în Buletinul Curţilor de Apel nr.2/2008, p.63-64.

[383] **Lucia Uţă, Florentina Rotaru, Simona Cristescu,** *Codul muncii adnotat, op.cit.,* p.542.

[384] Curtea de Apel Bucureşti, secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr.3598/R/2009 în **Lucia Uţă, Florentina Rotaru, Simona Cristescu**, *Codul muncii adnotat, op.cit.*, p.546.

[385] **Ion Traian Ştefănescu,** *op.cit.,* p.722.

[386] De exemplu, potrivit art.20 alin.3 din Contractul colectiv de muncă la nivelul ramurii industriei materiale de construcţii 2010-2012, *comisia îl va convoca în scris pe salariatul cercetat cu cel puţin 5 zile lucrătoare înainte.*

[387] **Alexandru Ţiclea,** *Consideraţii privind cercetarea abaterii disciplinare* în Revista română de dreptul muncii 1/2010, p.25.

[388] Curtea de Apel Alba Iulia,, secţia conflicte muncă şi asigurări sociale, decizia nr.1122/2008 în **Lucia Uţă, Florentina Rotaru, Simona Cristescu,** *Codul muncii adnotat, op.cit.,* p.546-547.

[389] A se vedea **Alexandru Ţiclea**, *Consideraţii privind cercetarea abaterii disciplinare, op.cit.,* p.25. În practica judiciară, se vedea Tribunalul Bucureşti, secţia conflicte de muncă şi asigurări sociale, sentinţa nr.1439/2007 în

- să cuprindă, în mod obligatoriu, *motivul/obiectul convocării, data, ora şi locul întrevederii*. Raţiunea inserării acestor elemente este aceea de a da posibilitatea salariatului să-şi pregătească apărările şi motivaţiile pe care le consideră necesare, în deplină cunoştinţă de cauză faţă de fapta care i se impută[390]. Dacă salariatului nu îi sunt aduse la cunoştinţă toate aceste elemente, el se află practic în imposibilitatea de a se prezenta la cercetarea disciplinară, iar decizia emisă în urma neprezentării salariatului la o astfel de convocare este nulă absolut. Nu poate fi considerat o convocare în sensul dispoziţiilor legale, acel act prin care se aduce la cunoştinţa salariatului să se prezinte „în vederea clarificării situaţiei”[391], „pentru discutarea moda-lităţile de întrerupere a contractului individual de muncă”[392], „pentru clarificarea problemelor apărute în unitate”[393], „pentru analiza faptelor sesizate cu privire la comportamentul şi activitatea salariatului”[394].
- în cazul în care convocarea se face prin scrisoare recomandată trebuie să cuprindă *datele de identificare a salariatului*, precum şi adresa completă de domiciliu sa reşedinţă comunicată angajatorului[395]. Convocarea la efec-tuarea cercetării disciplinare prealabile expediată la o altă adresă decât adresa reală a salariatului[396] sau convocarea prin afişare la domiciliul salariatului, dar cu dovadă de comunicare incompletă în ceea ce priveşte adresa de domiciliu[397] atrage neprezentarea salariatului la cercetarea disciplinară din motive obiective generate chiar de angajator, ceea ce implică anularea deciziei de sancţionare emise;

Alexandru Ţiclea (coordonator), Daniela Diko, Leontina Duţescu, Laura Georgescu, Mara Ioan, Aurelia Popa, *op.cit.*, p.450-451.

[390] Curtea de Apel Bucureşti, secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr.2799/R72005 în **Alexandru Ţiclea**, *Codul muncii comentat,* Editura Hamangiu, Bucureşti, 2008, p.773-774.

[391] A se vedea Curtea de Apel Piteşti, secţia civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale şi pentru cauze cu minori şi de familie, decizia nr.623/R/CM/2006 în **Alexandru Ţiclea (coordonator), Daniela Diko, Leontina Duţescu, Laura Georgescu, Mara Ioan, Aurelia Popa,** *op.cit.*, p.451-453.

[392] Curtea de Apel Bucureşti, secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr.4729/R/2008 în Revista română de dreptul muncii nr.2/2009, p.147-150

[393] Curtea de Apel Galaţi, secţia pentru conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr.974/R/2007 în Buletinul Curţilor de Apel nr.1/2008, p.43-46.

[394] Curtea de Apel Bucureşti, secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, decizia nr.6323/R/2009 în Revista română de dreptul muncii nr.8/2009, p.206-215.

[395] Nu se impune o astfel de condiţie în situaţia în care convocarea este înmânată direct salariatului, ceea ce presupune semnătura de primire în evidenţele angajatorului. În legătură cu modalităţile posibile de comunicare a actului convocării, a se vedea, **Alexandru Ţiclea**, *Consideraţii privind cercetarea abaterii disciplinare* în Revista română de dreptul muncii 1/2010, p.24.

[396] Curtea de Apel Bucureşti, secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, decizia nr.6530/R/2009 în Revista română de dreptul muncii nr.1/2010, p.114-118.

[397] Curtea de Apel Bucureşti, secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, decizia nr.3281/R/2006 în Revista română de dreptul muncii nr.4/2008, p.169-174.

- să fie *înmânată salariatului* ce urmează a fi cercetat sub sancţiunea nulităţii relative. În practică[398], a fost considerată legală convocarea înmânată soţului, în condiţiile în care salariata nu a negat că a primit-o.

Potrivit alin.4 al art.251 din Codul muncii *în cursul cercetării disciplinare prealabile salariatul* ***are dreptul*** *să formuleze şi să susţină toate apărările în favoarea sa şi să ofere persoanei împuternicite să realizeze cercetarea toate probele şi motivaţiile pe care le consideră necesare (...).* Având în vedere că orice contract individual de muncă are un caracter sinalagmatic, acestui drept al salariatului îi corespunde obligaţia corelativă a angajatorului de *a asculta apărările celui cercetat*. În plus, din interpretarea prevederilor art.252 alin.2 lit.c, se desprinde concluzia că angajatorului îi revine şi *obligaţia de a verifica probele propuse de salariat*, altfel fiind imposibil a se ajunge la înlăturarea apărărilor formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare. Astfel, considerăm că scopul cercetării disciplinare prealabile este *de a stabili faptele şi urmările acestora, împrejurările în care au fost săvârşite, precum şi orice date concludente pe baza cărora să se poată stabili existenţa sau inexistenţa vinovăţiei.*

Neprezentarea salariatului la convocarea făcută în condiţiile legale, fără un motiv obiectiv dă dreptul angajatorului să dispună sancţionarea, fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile, în temeiul alin.3 al art.251 din Codul muncii, ale cărui dispoziţii le considerăm, alături de alţi autori[399], ca având un caracter imperativ. În literatura juridică[400] s-a exprimat şi opinia contrară potrivit căreia angajatorul ar trebui să efectueze cercetarea disciplinară prealabilă chiar şi într-o atare situaţie, deoarece în caz contrar ar exista o prezumţie legală de vinovăţie a salariatului care nu se prezintă la convocare, propunându-se ca textul legal să precizeze, fără echivoc, că „neprezentarea fără motiv a salariatului nu împiedică încheierea cercetării disciplinare prealabile şi, dacă este cazul, sancţionarea salariatului”.

Per a contrario, angajatorul nu îl poate sancţiona pe salariat în cazul în care acesta nu s-a putut prezenta la data, ora şi locul stabilite în convocare din motive obiective, ce nu au ţinut de voinţa sa, decizia de sancţionare emisă în acest context fiind nulă absolut. S-a considerat că reprezintă astfel de motive obiective distanţa mare până la sediul unităţii aflate în altă localitate coroborată cu timpul scurt avut la dispoziţie de salariat pentru efectuarea deplasării[401] şi întârzierile înregistrate de

---

[398] Curtea de Apel Bucureşti, secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, decizia nr.3598/R/2009 în **Lucia Uţă, Florentina Rotaru, Simona Cristescu**, *Codul muncii adnotat, op.cit.*, p.542.

[399] A se vedea **Ion Traian Ştefănescu,** *op.cit.,* p.725.

[400] A se vedea **Ovidiu Ţinca,** *Despre cercetarea disciplinară prealabilă* în Revista română de dreptul muncii nr.1/2006, p.39.

[401] Într-o astfel de situaţie convocarea la cercetarea disciplinară prealabilă a fost privită ca având doar un caracter formal, nefiind efectivă, ceea ce atrage nulitatea absolută a deciziei de sancţionare emisă într-o atare situaţie – a se vedea *Jurisprudenţa comentată* (**Leontina Constantina Duţescu**), Revista română de dreptul muncii nr.4/2009, p.117-119.

trenurile de călători[402]; concediul pentru incapacitate temporară de muncă, nu şi concediul de odihnă[403]; starea de boală a salariatului dovedită[404]; orice situaţie deosebită, imprevizibilă intervenită în familie sau la domiciliul salariatului[405].

Practica a arătat că, după finalizarea cercetării, persoana împuternicite să realizeze cercetarea sau comisa de disciplină, după caz, va întocmi un *proces-verbal* (referat ori raport) care va cuprinde aspectele stabilite în urma activităţii de cercetare[406], dar şi propunerea aplicării sau neaplicării unei sancţiuni disciplinare, respectiv sancţiunea aplicabilă. Lipsa unui atare document atrage anularea deciziei de sancţionare[407].

Codul muncii nu face nici o referire la valoarea juridică a propunerii persoane desemnate să efectueze cercetarea disciplinară prealabilă sau a comisiei de disciplină, după caz, în timp ce unele contrate colective de muncă[408] se limitează la a stipula că *în baza propunerii comisiei de disciplină angajatorul va emite decizia de sancţionare.*

II. 4. 4. 3. Dozarea sancţiunii şi decizia de sancţionare disciplinară

Ţinându-se cont de faptul că enunţarea cadru a sancţiunilor disciplinare are un caracter progresiv, de la cea mai blândă la cea mai severă, urmează ca angajatorul să aleagă una dintre ele în funcţie de gravitatea faptei[409], avându-se în vedere următoarele criterii generale[410]:

- împrejurările în care fapta a fost săvârşită;
- gradul de vinovăţie a salariatului;
- consecinţele abaterii disciplinare;

---

402 A se vedea Curtea de Apel Bucureşti, secţia civilă, decizia nr.648/2006 în **G.G.Schmutzer,** *Jurisprudenţă dreptul muncii 2006-2008,* Editura Moroşan, Bucureşti, 2008, p.217-219.

403 În acest sens, a se vedea Curtea de Apel Alba Iulia, secţia conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr.753/2008 în **Lucia Uţă, Florentina Rotaru, Simona Cristescu**, *Codul muncii adnotat, op.cit.*, p.552.

404 A se vedea **Magda Volonciu,** *Notă* la decizia civilă nr.4121/R/2007 a secţiei a VII-a civile şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, Curtea de Apel Bucureşti în Revista română de jurisprudenţă nr.1/2009, p.169-179.

405 **Ion Traian Ştefănescu,** *Efectele refuzului nejustificat al salariatului de a se prezenta la cercetarea disciplinară prealabilă sancţionării disciplinare* în Revista Dreptul nr.1/2005, p.77, nota nr.4.

406 Potrivit art.250 din Codul muncii, activitatea de cercetare a abaterii disciplinare impune stabilirea următoarelor aspecte: împrejurările în care fapta a fost săvârşită, gradul de vinovăţie al salariatului, consecinţele abaterii disciplinare, comportarea generală în serviciu a salariatului, eventualele sancţiuni disciplinare suferite anterior de acesta. Desigur că în procesul verbal se va consemna dacă salariatul nu s-a prezentat, în mod nejustificat, la cercetarea disciplinară prealabilă, dacă, deşi prezent, nu a adus probe în apărarea sa, respectiv motivele pentru care au fost înlăturate apărările sale dacă ne aflăm într-o atare situaţie.

407 Curtea de Apel Bucureşti, secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, decizia nr.330/R/2006 în Revista română de dreptul muncii nr.1/2006, p.134-135.

408 Art.20 alin.11 din Contractul colectiv de muncă unic la nivelul ramurii industriei materiale de construcţii 2010-2012.

409 A se vedea **Leontina Constantina Duţescu,** *Individualizarea şi aplicarea sancţiunilor disciplinare* în Revista română de dreptul muncii nr.8/2009, p.80-88.

410 A se vedea prevederile art.250 din Codul muncii.

- comportarea generală în serviciu a salariatului şi eventualele sancţiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.

În ceea ce priveşte conţinutul deciziei de sancţionare, art.252 alin.2 din Codul muncii precizează elementele pe care aceasta trebuie să le cuprindă, sub sancţiunea nulităţii absolute, astfel:

a) descrierea faptei care constituie abatere disciplinară;

b) precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil care au fost încălcate de salariat;

c) motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care, în condiţiile prevăzute la art.251 alin.3, nu a fost efectuată cercetarea;

d) temeiul de drept în baza căruia sancţiunea disciplinară se aplică;

e) termenul în care sancţiunea poate fi contestată;

f) instanţa competentă la care sancţiunea poate fi contestată.

II.4.4.4. Procedura obligatorie de constatare a abaterii şi de aplicare a sancţiunii

Legea stabileşte o procedură obligatorie de constatare a abaterii şi de aplicarea sancţiunii[411]. Potrivit art.252 alin.1 din Codul muncii, angajatorul dispune aplicarea sancţiunii disciplinare printr-o decizie emisă în formă scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoştinţă despre săvârşirea abateri disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârşirii faptei.

Termenul de 30 zile este un termen de prescripţie, deoarece este instituit în scopul valorificării, prin folosirea unui mijloc prevăzut de lege, a dreptului unităţii de a sancţiona disciplinar persoanele încadrate care îşi încalcă îndatoririle de serviciu. Ca orice termen prevăzut de lege pentru exercitarea unui drept subiectiv, poate fi întrerupt şi suspendat.

Termenul de 6 luni este însă un termen de decădere. După împlinirea acestuia persoana nu poate fi sancţionată disciplinar. Toate fazele procedurale privind aplicarea sancţiunii trebuie deci să se consume integral înlăuntrul perioadei de 6 luni. Termenul de 6 luni începe să curgă de la data comiterii abaterii, respectiv din ziua săvârşirii faptei printr-o acţiune sau inacţiune.

Acesta fiind momentul stabilit de lege, nu ne va interesa data când apar efectele dăunătoare generate de abatere. Sunt cazuri când momentul săvârşirii faptei poate fi despărţit în timp de data la care apar consecinţele respective. Şi în astfel de cazuri are relevanţă nu data apariţiei efectelor, ci data săvârşirii faptei.

---

[411] Art.252 alin.4 din Codul muncii

Deoarece o abatere disciplinară poate consta şi într-o omisiune a persoanei încadrate în muncă, prin neaducerea la îndeplinire a unor îndatoriri legale sau contractuale, aflându-ne prin aceasta în prezenţa unei abateri continue sau continuate, termenul se va calcula cu începere de la data consumării ultimului act al abaterii. Termenul de 6 luni reprezintă un termen limită, în sensul că dacă de la data săvârşirii abaterii şi până la data sancţiunii trece o perioadă de timp mai mare de 6 luni, angajatorul pierde dreptul de a aplica sancţiunea disciplinară.

Potrivit art.252 alin.3 din Codul muncii, decizia de sancţionare se comunică salariatului în cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii şi produce efecte de la data comunicării. Comunicarea se predă personal salariatului, cu semnătură de primire ori, în caz de refuz al primirii, prin scrisoare recomandată, la domiciliul sau reşedinţa comunicată de acesta[412].

Decizia de sancţionare poate fi contestată de salariat la instanţele judecătoreşti competente în termen de 30 zile calendaristice de la data comunicării[413]. Prima problemă care necesită precizări în legătură cu termenul de 30 de zile este aceea privind modalitatea de a stabili, cu precizie, momentul luării la cunoştinţă de către organul competent să aplice sancţiunea abaterii săvârşite. S-a admis, în mod unanim, că data înregistrării sesizării sau referatului care face trimitere la existenţa abaterii reprezintă data luării la cunoştinţă. Chiar dacă referatul iniţial nu este complet şi se fac alte verificări ulterioare, data care se ia în considerare este însă prima înregistrare. În lipsa unui referat scris şi înregistrat, data luării la cunoştinţă urmează a fi dovedită prin orice mijloc de probă, dat fiind că luarea la cunoştinţă constituie o simplă împrejurare, un fapt material.

II. 4. 4. 5. Organele competente să aplice sancţiunile disciplinare

În temeiul art. 247 alin. 1 din Codul muncii, *angajatorul dispune de prerogativa disciplinară, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancţiuni disciplinare salariaţilor săi ori de câte ori constată că aceştia au săvârşit o abatere disciplinară.*

Legiuitorul nu face distincţie între angajatorul persoană fizică, când lucrurile sunt cât se poate de clare, şi angajatorul persoană juridică, când se impune a se face unele precizări. Persoana juridică a fost definită ca fiind

---

[412] Art.252 alin.5 din Codul muncii.

[413]în acest sens, art.5 alin.l, lit. b din Anexa nr.5, Contract de administrare (cadru) la Normele metodologice privind încheierea contractelor de administrare a companiilor (societăţilor naţionale, a societăţilor comerciale, la care statul sau o autoritate a administraţiei publice locale este acţionar majoritar, precum şi a regiilor autonome), aprobate prin Hotărârea Guvernului nr.364/1999 (publicate în Monitorul Oficial al României nr.213 din 14 mai 1999). O dispoziţie asemănătoare conţine şi statutul unor societăţi comerciale iniţial cu capital integral de stat. De pildă, în art.18 alin.1 lit. b din Statutul Societăţii Comerciale de Transport cu Metroul Bucureşti „Metrorex" – S.A. (aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.482/1999, publicat
în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.293 din 24 iunie 1999) se dispune că administratorul „angajează, promovează şi concediază personalul Metrorex".

entitatea, ansamblul de elemente umane şi materiale, care, îndeplinind condiţiile prevăzute le lege, este titulară de drepturi şi obligaţii[414]. Legislaţia civilă statuează regula potrivit căreia persoana juridică participă la viaţa juridică prin intermediul organelor sale[415]. Acest procedeu juridic conţine, organic, reprezentarea legală a persoanei juridice de către organele sale, nu numai necesară, ci şi obligatorie[416]. Specificul capacităţii juridice de exerciţiu a persoanei juridice va reieşi, cu pregnanţă, şi din noua reglementare legală[417], care face referire la *organele de administrare* ca fiind acelea prin intermediul cărora persoana juridică îşi exercită drepturile şi îşi îndeplineşte obligaţiile. *Organele de administrare* sunt definite de art.209 alin.2 din Noul Cod civil ca fiind *persoanele fizice sau persoanele juridice care, prin lege, actul de constituire sau statut, sunt desemnate să acţioneze, în raporturile cu terţii, individual sau colectiv, în numele şi pe seama persoanei juridice*. Pe de altă parte, alin.3 al aceluiaşi text legal dispune, fără ca aceasta să prezinte un caracter de noutate[418], că *raporturile dintre persoana juridică şi cei care alcătuiesc organele sale de administrare sunt supuse, prin analogie, regulilor mandatului, dacă nu s-a prevăzut altfel prin lege, actul de constituire sau statut.* Acestea fiind spuse, reiterăm că, pe piaţa forţei de muncă, angajatorul – persoană juridică trebuie să încheie contracte de muncă[419], acte juridice a căror esenţă este voinţa bazată pe discernământ, însă, spre deosebire de angajatorul – persoană fizică, angajatorul – persoană juridică nu poate avea, naturalmente, o voinţă proprie. Acesta este motivul pentru care legiuitorul a adoptat soluţia considerării voinţei uneia sau mai multor persoane fizice cu atribuţii de administrare ca fiind însăşi voinţa subiectului colectiv de drept.

Prin specializarea regulii în domeniul nostru de interes, conchidem că angajatorul persoană juridică îşi exercită dreptul de a constata săvârşirea abaterilor disciplinare şi de a aplica sancţiunile corespunzătoare prin organele sale de administrare, care pot fi unipersonale (administrator, manager, conducător) sau

---

[414] **Gabriel Boroi,** *Drept civil. Partea generală. Persoanele,* Ediţia a II-a, Editura All Beck, Bucureşti, 2002, p.386.
[415] Este vorba despre art.35 din Decretul nr.31/1954 privitor la persoanele fizice şi juridice, abrogat la data intrării în vigoare a Noului Cod civil – Legea nr.287/2009.
[416] Pentru detalii, a se vedea **Gheorghe Beleiu,** *op.cit.,* p.486; **Ion Dogaru, Sevastian Cercel,** *Drept civil. Persoanele,* Editura C.H.Beck, Bucureşti, 2007, p.291.
[417] A se vedea art.209 alin.1 din Noul Cod civil.
[418] A se vedea art.36 din Decretul nr.31/1954 privitor la persoanele fizice şi juridice.
[419] Pentru exemplificare, amintim art.284 din Legea nr.31/1990 privind societăţile comerciale (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.1066 din 17 noiembrie 2004, cu ultimele modificări şi completări aduse prin Legea nr.71/2011 pentru punerea în aplicare a Legii nr.287/2009 privind Codul civil), potrivit căruia *încadrarea salariaţilor la societăţile comerciale se face pe bază de contract individual de muncă, cu respectarea legislaţiei muncii şi asigurărilor sociale.*

colegiale (consiliu de administraţie, directorat)[420]. Practic, poziţia proeminentă este ocupată de organele unipersonale[421], acestea având competenţă generală în materie, putând aplica, aşadar, orice sancţiune disciplinară, competenţă care rezultă, în primul rând, din dispoziţiile legale, statutare sau contractuale care prevăd prerogativa acestora de a organiza selectarea, angajarea şi concedierea personalului[422].

II. 4. 4. 6. Executarea sancţiunilor disciplinare

După emiterea deciziei de sancţionare disciplinară, aceasta va fi transmisă compartimentului de personal care are obligaţia de a o comunica salariatului în termenul legal. Concomitent se vor face şi menţiunile în dosarul de personal[423], ulterior trecându-se la executarea propriu-zisă a sancţiunilor. Menţionăm că singura sancţiune disciplinară care se înregistrează în registrul general de evidenţă a salariaţilor este *concedierea disciplinară.* Aceasta deoarece unul dintre elementele registrului este reprezentat de *data încetării contractului individual de muncă,* potrivit art.3 alin.2 lit.i din Hotărârea Guvernului nr.500/2011 privind registrul general de evidenţă a salariaţilor[424], urmând ca aceasta să se completeze la data emiterii deciziei de sancţionare[425], iar nu la data comunicării ei. Sancţiunile disciplinare care au (şi) un caracter patrimonial nu se înregistrează, deşi un alt element al registrului general de evidenţă a salariaţilor este reprezentat de *salariu, sporurile şi cuantumul acestora*[426]. Soluţia este oferită de legiuitor în art.4 alin.2 al Hotărârii Guvernului nr.500/2011 privind registrul general de evidenţă a salariaţilor, care face trimitere la art.17 alin.5 din Codul muncii, de unde concluzia că modificarea acestui element se înregistrează dacă intervine în urma acordului de voinţă al părţilor (indiferent că măsura are un caracter temporar sau permanent), concretizat în încheierea unui act adiţional la contractul individual de muncă, nu şi atunci când este urmare a unei măsuri dispuse în mod unilateral de către angajator, cum este modificarea salariului plătit ca urmare a aplicării unei sancţiuni disciplinare.

---

[420] Nu facem referire şi la administrarea prin intermediul unei alte persoane juridice, întrucât aceasta ar reprezenta debutul unui cerc vicios, dat fiind că şi lor li se aplică regula reprezentării legale enunţate mai sus.
[421] De regulă, fondatorul persoanei juridice este şi administratorul ei, reprezentând generic organul de conducere al unităţii respective.
[422] **Alexandru Ţiclea,** *Tratat..., op.cit.,* Ediţia a IV-a, p.862.
[423] **Irina Sorică,** *op.cit.,* p.186.
[424] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.372 din 27 mai 2011, cu intrare în vigoare începând cu 01.08.2011.
[425] Potrivit art.4 alin.1 lit.d din Hotărârea Guvernului nr.500/2011 privind registrul general de evidenţă a salariaţilor, *elementele prevăzute la art.3 alin.2 lit.i se înregistrează în registru la data încetării contractului individual de muncă/data luării la cunoştinţă a evenimentului ce a determinat, în condiţiile legii, încetarea contractului individual de muncă.*
[426] Art.3 alin.2 lit.g din Hotărârea Guvernului nr.500/2011 privind registrul general de evidenţă a salariaţilor.

Întrucât legea este lacunară în ceea ce priveşte executarea sancţiunilor disciplinare, susţinem că aceasta este diferită, în raport cu natura specifică a fiecăreia dintre ele[427].

Avertismentul scris are un caracter preponderent moral, de atenţionare, prin intermediul căruia angajatorul îi atrage atenţia salariatului asupra faptei săvârşite, arătându-i totodată că săvârşirea în viitor a altor fapte va atrage sancţiuni mult mai grave, inclusiv desfacerea contractului individual de muncă[428]. Executarea acestuia se consumă prin însuşi actul comunicării.

Executarea sancţiunii retrogradării din funcţie este caracterizată de faptul că salariatul urmează să primească salariul aferent funcţiei pe care a fost retrogradat, fără modificarea salariului de bază negociat şi cu menţinerea drepturilor care se acordă potrivit acestuia. În plus presupune şi repartizarea altor sarcini de muncă, inferioare celor avute anterior, pentru perioada de timp pentru care a fost dispusă sancţiunea. Ne raliem opiniei[429] exprimate în doctrină, potrivit căreia ar fi fost suficientă formularea „retrogradarea din funcţie pe o perioadă ce nu poate depăşi 60 de zile", întrucât efectul logic şi legal al retrogradării din funcţie este chiar acordarea salariului corespunzător funcţiei inferioare pe care operează retrogradarea.

Reducerea salariului de bază cu 5 până la 10% pe o perioadă de la 1 la 3 luni pentru salariaţii care ocupă funcţii de execuţie şi respectiv reducerea salariului de bază şi/sau a indemnizaţiei de conducere cu acelaşi procent şi pe aceeaşi perioadă pentru cei care ocupă funcţii de conducere se consideră a fi pusă în executare în momentul în care operează efectiv reducerea salariului cu procentul şi pe perioada stabilită în decizia de sancţionare în statele de plată întocmite de angajator.

În concluzie, executarea sancţiunilor disciplinare care au (şi) caracter patrimonial implică efectuarea modificărilor în ştatele de plată şi, implicit, reducerea efectivă a salariului.

Desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă presupune îndepărtarea efectivă a salariatului vinovat din colectivul angajatorului, ca o

---

[427] A se vedea în acest sens **Alexandru Ţiclea, Andrei Popescu, Marioara Ţichindelean, Constantin Tufan, Ovidiu Ţinca,** *op.cit.,* p.683; **Alexandru Ţiclea,** *Tratat...,* Ediţia a IV-a, *op.cit.,* p.883.

[428] Spre exemplu, s-a aplicat sancţiunea disciplinară unui casier care a plătit contravaloarea părţilor sociale unui acţionar ce îndeplinea condiţiile legale pentru retragere, însă fără acordul prealabil şi obligatoriu al consiliului de administraţie. Într-un alt caz, s-a aplicat aceeaşi sancţiune unui şef de echipă care nu şi-a îndeplinit obligaţia de a efectua instructajul privind sănătatea şi securitatea în muncă şi nu a supravegheat respectarea normelor legale în acest sens de către salariaţii din subordine – Curtea de Apel Bucureşti, secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflictele de muncă asigurări sociale, decizia nr.1414/R/2006 în Revista română de dreptul muncii nr.2/2006, p.115-116. A fost sancţionat tot cu avertisment scris refuzul unei salariate de a întocmi raportul solicitat de şeful ierarhic superior – a se vedea Curtea de Apel Bucureşti, secţia a VII-a civilă, conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr.2654/R/2006 în Revista română de dreptul muncii nr.1/2007, p.148.

[429] A se vedea **Alexandru Ţiclea,** *Tratat..., op.cit.,* p.761.

consecinţă a încetării raporturilor de muncă prin voinţa unilaterală a angajatorului pentru motive care ţin de persoana salariatului.

II. 4. 4. 7. Reabilitarea disciplinară

Înainte de modificarea adusă de Legea nr.40/2011, Codul muncii era lacunar în acest domeniu, omiţându-se reglementarea instituţiei reabilitării disciplinare. Cu toate acestea, angajatorul putea acorda, potrivit voinţei sale, prin act individual, în temeiul regulamentului intern ori al contractului colectiv de muncă, beneficiul reabilitării disciplinare salariaţilor săi sancţionaţi. În căutarea unor soluţii pertinente pentru tranşarea acestei probleme, doctrina[430] a lansat şi opinia, de compromis, spunem noi, potrivit căreia salariatul ar fi putut să se adreseze instanţei de judecată, solicitând beneficiul reabilitării, însă era greu de crezut că, în acel context legislativ, o instanţă de judecată ar fi pronunţat o hotărâre favorabilă. În plus, era de neconceput ca reabilitarea să opereze în sensul înlăturării consecinţelor, decăderilor şi interdicţiilor rezultate din aplicarea unei sancţiuni penale, îndepărtând, inclusiv, starea de recidivă din dreptul penal, iar în materie disciplinară să nu fie recunoscută[431].

Acestea fiind spuse, salutăm intervenţia legiuitorului în sensul introducerii la art.264 din Codul muncii, devenit, după renumerotare art.248, unui nou alineat, alin.3, potrivit căruia ***sancţiunea disciplinară se radiază de drept în termen de 12 luni de la aplicare, dacă salariatului nu i se aplică o nouă sancţiune disciplinară în acest termen. Radierea sancţiunilor se constată prin decizie a angajatorului emisă în formă scrisă.*** Deşi legiuitorul foloseşte sintagma „radiere de drept”, suntem de părere că a avut în vedere persoana salariatului, iar nu sancţiunea disciplinară în sine, ceea ce justifică pe deplin utilizarea terminologiei de „reabilitare disciplinară”. Totodată, se desprinde concluzia, că salariatul care a fost sancţionat disciplinar în mod repetat se consideră reabilitat pentru toate sancţiunile ce i s-au aplicat, atunci când îndeplineşte condiţiile de reabilitare pentru ultima dintre ele. Astfel, prevederea legală actuală se aplică tuturor situaţiilor viitoare, precum şi situaţiilor trecute, dacă termenul de 12 luni se împlineşte după intrarea ei în vigoare.

II. 4. 4. 8. Căile de atac împotriva sancţiunilor disciplinare

Se impun câteva precizări în legătură cu termenele de sesizare a instanţelor de judecată reglementate de trei texte legale distincte, şi anume art.252 alin.5 şi

[430] **Alexandru Ţiclea,** *Tratat..., op.cit.,* p.791.
[431] De altfel, doctrina a propus cu vehemenţă reglementarea instituţiei reabilitării disciplinare prin Codul muncii - **Ion Traian Ştefănescu,** *Tratat teoretic şi practic..., op.cit.,* p.734-735; **Alexandru Ţiclea,** *Tratat...,* Ediţia a IV-a, *op.cit.,* p.891. A se vedea şi **Ion Traian Ştefănescu, Şerban Beligrădeanu,** *Prezentare de ansamblu şi observaţii critice asupra noului Cod al muncii, op.cit.,* p.6; **Alexandru Ţiclea, Andrei Popescu, Marioara Ţichindelean, Constantin Tufan, Ovidiu Ţinca,** *op.cit.,* p.689.

art.268 din Codul muncii, respectiv art.211 din Legea nr.62/2011 a dialogului social. Din interpretarea literară a art.268 alin.1 Codul muncii[432] rezultă că prin „decizia unilaterală a angajatorului referitoare la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractului individual de muncă", legiuitorul **nu înţelege** şi „decizia de sancţionare disciplinară", la care se referă în mod distinct şi expres în cadrul lit.b, deşi reprezintă, la rândul ei, o măsură unilaterală a angajatorului. Astfel, pentru *unitate de reglementare*, textul art.211 lit.a din Legea nr.62/2011 a dialogului social potrivit căruia *măsurile unilaterale de executare, modificare, suspendare sau încetare a contractului individual de muncă , inclusiv angajamentele de plată a unor sume de bani, pot fi contestate în termen de 45 de zile calendaristice de la data la care cel interesat a luat cunoştinţă de măsura dispusă,* nu face referire la problematica analizată în prezenta secţiune.

În concluzie, în ceea ce priveşte măsurile unilaterale ale angajatorului, altele decât deciziile de sancţionare disciplinară, îşi găseşte aplicabilitate termenul special de 45 de zile calendaristice instituit de Legea nr.62/2011 a dialogului social. Considerăm, totuşi, că se impune *de lege ferenda,* corelarea actelor normative al căror obiect de reglementare este acelaşi, cum este cazul celor analizate mai sus. În schimb, decizia de sancţionare poate fi contestată de salariat la instanţele judecătoreşti competente în termen de 30 zile calendaristice de la data comunicării, în temeiul art.252 alin.5, ale cărui prevederi au fost reluate, fără modificări, în cadrul art.268 alin.1 lit.b din Codul muncii.

În lipsa consacrării vreunei distincţii, orice decizie de sancţionare disciplinară poate fi atacată la instanţele judecătoreşti indiferent de gravitatea sancţiunii aplicate. **Termenul de 30 de zile** este un termen de prescripţie extinctivă, întrucât prin promovarea contestaţiei împotriva sancţiunilor disciplinare se valorifică un drept material la acţiune în faţa organelor de jurisdicţie. Aceasta implică aplicarea regulilor de drept comun referitoare la suspendarea, întreruperea şi repunerea în termenul de prescripţie extinctivă. În situaţia în care salariatul formulează plângerea după împlinirea termenului, instanţa va respinge acţiunea ca fiind prescrisă[433]. În consecinţă, respingerea acţiunii echivalează cu refuzul concursului forţei coercitive a statului, solicitat de salariat, în calitatea sa de titular al dreptului subiectiv supus prescripţiei extinctive. Menţionăm că, în condiţiile art.216 din Legea nr.62/2011 a dialogului social, *dispoziţiile referitoare la procedura de soluţionare a conflictelor individuale de*

[432] Potrivit acestui text legal *cererile în vederea soluţionării unui conflict de muncă pot fi formulate:*
a) în termen de 30 de zile calendaristice de la data la care a fost comunicată decizia unilaterală a angajatorului referitoare la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractului individual de muncă;
b) în termen de 30 de zile calendaristice de la data în care s-a comunicat decizia de sancţionare disciplinară.
[433] A se vedea Curtea de Apel Bucureşti, secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr.7108/R/2009 în Revista română de dreptul muncii nr.1/2010, p.130-134.

muncă se completează în mod corespunzător cu prevederile Codului de procedură civilă.

Este important de stabilit că exercitarea căii de atac de către cel sancţionat nu suspendă executarea sancţiunii disciplinare[434].

Art.242 lit.d din Codul muncii prevede că, prin regulamentul intern sunt stabilite procedurile de soluţionare a cererilor sau reclamaţiilor individuale ale salariaţilor. Considerăm că scopul acestei reglementări este acela de a crea şi menţine un mediu de lucru care să încurajeze respectarea drepturilor subiective ale fiecărei persoane. Se naşte întrebarea dacă, prin sintagma „cereri sau reclamaţii individuale", legiuitorul a avut în vedere inclusiv plângerile salariaţilor împotriva sancţiunilor disciplinare ce le-au fost aplicate? Răspunsul pare a fi unul negativ în contextul alin.5 al art.252 din Codul muncii, care prevede că decizia de sancţionare poate fi contestată la instanţele judecătoreşti competente, nu şi la organul emitent. În opinia noastră cererile/reclamaţiile la care s-a referit legiuitorul au ca obiect fapte care pun în pericol drepturile salariaţilor, ori în cazul sancţiunilor disciplinare nu poate fi vorba despre un astfel de aspect, dat fiind şi faptul că *principiul umanismului* este una dintre ideile fundamentale care guvernează răspunderea juridică şi, implicit, răspunderea disciplinară. Totuşi, angajatorul poate institui prin regulamentul intern şi cu respectarea termenului prevăzut de art.252 alin.5 din Codul muncii, o procedură prealabilă de revizuire, prin intermediul căreia salariatul să poată obţine remedierea situaţiei sale prin desfiinţarea/modificarea unei decizii de sancţionare disciplinară. Parcurgerea acestei etape nu poate avea, însă, un caracter obligatoriu, rămânând la latitudinea exclusivă a salariaţilor de a alege dacă fac uz de procedura instituită sau dacă se adresează şi/numai instanţelor judecătoreşti competente.

III. Răspunderea patrimonială

III. 1. Noţiuni introductive

Deşi Codul muncii nu mai reţine instituţia răspunderii materiale, aceasta rămâne (cel puţin din punct de vedere teoretic) o formă specifică de răspundere juridică, proprie salariaţilor, reglementată prin lege specială.

Răspunderea materială, prin interpretarea dispoziţiilor Codului muncii, poate fi definită drept o formă a răspunderii juridice, care constă în obligaţia salariaţilor de a repara, în condiţiile şi limitele prevăzute de lege, pagubele materiale cauzate unităţii, din vina şi în legătura cu munca lor.

---

[434] A se vedea **Ion Traian Ştefănescu,** *Tratat teoretic şi practic..., op.cit.,* p.732.

III. 2. Condiţiile răspunderii patrimoniale

În baza prevederilor Codului muncii, pentru existenţa răspunderii patrimoniale au fost deduse următoarele condiţii de fond care trebuie să fie îndeplinite cumulativ:

III.2. 1 – calitatea de salariat la unitatea păgubită a celui ce a produs paguba;

III.2. 2 – existenţa unui contract individual de muncă valabil încheiat;

III.2. 3 – fapta ilicită şi personală a celui încadrat, săvârşită în legătură cu munca sa;

III.2. 4 – un prejudiciu cauzat patrimoniului unităţii;

III.2. 4. 1 – raport de cauzalitate între fapta ilicită şi prejudiciu;

III. 2. 4. 2 – vinovăţia salariatului (culpa).

Întrunirea cumulativă a acestor condiţii atrage, potrivit practicii judiciare, răspunderea patrimonială a salariatului, iar lipsa uneia dintre condiţii înlătură această răspundere.

III. 2. 1. Calitatea de salariat la unitatea păgubită

Din analiza acestei condiţii rezultă necesitatea existenţei unui raport juridic de muncă între persoana vinovată de producerea pagubei şi unitatea prejudiciată. Existenţa unui asemenea raport rezultă, de altfel, din însăşi definiţia dată răspunderii patrimoniale („... în legătură cu munca lor").

Practica a dovedit faptul că, în situaţia în care între părţi nu există raport juridic de muncă, răspunderea patrimonială nu poate fi angajată prin nici una din modalităţile de stabilire şi recuperare a prejudiciului produs unităţii, modalităţi prevăzute de Codul muncii, altei unităţi, cu prilejul îndeplinirii atribuţiilor de serviciu, nu poate cere despăgubiri de la aceasta decât dacă paguba a fost cauzată prin infracţiune sau dacă făptuitorul lucra la unitatea păgubită ca detașat.

În legătură cu obligativitatea existenţei unui raport de muncă s-a pronunţat Curtea de Apel Braşov. În speţă, prin decizia de imputare, unitatea a stabilit răspunderea materială a contestatorului pentru prejudiciul cauzat prin folosirea, după desfacerea disciplinară a contractului de muncă, timp de şapte luni, a legitimaţiei de călătorie gratuită pe căile ferate, de care beneficiase în perioada cât a fost angajat şi pe care nu a predat-o când raporturile de muncă au încetat.

S-a stabilit că fapta păgubitoare, generatoare a obligaţiei de reparare a prejudiciului de către autorul său, poate justifica introducerea unei acţiuni de drept comun având drept obiect valorificarea răspunderii civile delictuale, în condiţiile Codului civil, dar nu este posibilă declanşarea răspunderii patrimoniale a angajatului, potrivit Codului muncii, faţă de împrejurarea că pentru aceasta este

necesară existenţa raporturilor de muncă între unitate şi angajat, iar paguba să se fi produs în legătură cu munca sa, condiţii neîndeplinite în speţă[435].

Existenţa unui raport juridic de muncă, în forma sa completă şi tipică nu ridică probleme speciale în ceea ce priveşte incidenţa răspunderii patrimoniale.

Complet diferită este situaţia în care persoanele vinovate îşi desfăşoară activitatea în cadrul unor raporturi incomplete, atipice (de exemplu, ucenicii, elevii şi studenţii în timpul practicii în producţie, colaboratorii ştiinţifici externi, medicii din policlinicile cu plată, cercetătorii ştiinţifici, profesorii şi conferenţiarii consultanţi sau asociaţi etc.) sau în temeiul convenţiilor civile de prestări servicii.

Pentru aceste cazuri, soluţia general admisă este aplicarea regulilor civile de drept comun pentru recuperarea pagubelor cauzate de persoanele menţionate, deşi este recomandabil ca şi în aceste situaţii recuperarea prejudiciului să se facă tot potrivit normelor legislaţiei muncii.

Soluţia recomandată stabileşte răspunderea patrimonială ori de câte ori un anumit raport juridic prezintă, chiar numai în parte, caractere ale raportului juridic de muncă.

Trebuie menţionat faptul că de la regula amintită există însă şi anumite excepţii.

Excepţiile respective privesc anumite categorii de persoane care, deşi nu au calitatea de salariat, răspund, totuşi, patrimonial.

O asemenea categorie de persoane este întâlnită în cazul în care paguba a fost descoperită după desfacerea contractului individual de muncă, adică după încetarea calităţii de salariat în unitatea păgubită. Într-un atare caz, recuperarea pagubei se va face tot în cadrul răspunderii patrimoniale, indiferent de faptul că persoana în cauză a trecut într-un alt loc de muncă ori s-a încadrat într-o altă unitate.

Conform dispoziţiilor cuprinse în Ordonanţa Guvernului nr.121/1998, militarii (şi salariaţii civili din unităţile militare) răspund material, indiferent dacă, după producerea pagubei, mai au sau nu calitatea de militar (respectiv de salariat în acea unitate).

Tot excepţie de la regula menţionată o constituie răspunderea persoanelor condamnate care execută pedeapsa prin muncă, fără privare de libertate. În acest sens legea prevede că cel condamnat este obligat să îndeplinească, în timpul prestării muncii, toate îndatoririle la locul de muncă[436], cu unele limitări, deşi lucrul corecţional se prestează în temeiul mandatului de executare a pedepsei, fără a se încheia contract de muncă.

---

[435] Curtea de Apel Braşov Decizia civilă nr.664/R din 10 octombrie 1997, nepublicată.
[436] Art.86 alin.1, Cod Penal.

Răspunderea administratorilor, cenzorilor şi lichidatorilor, precum şi a directorilor executivi ai societăţilor comerciale este răspunderea civilă[437].

Potrivit art.77 din Legea nr.188/2000, răspunderea funcţionarilor publici este una civilă şi nu patrimonială (în sensul Codului muncii).

III. 2. 2. Existenţa unui contract individual de muncă valabil încheiat

Cu privire la această condiţie, dată fiind relativitatea efectelor contractului, putem concluziona că răspunderea patrimonială va putea fi invocată numai de către părţile contractante[438].

În fine, răspunderea patrimonială ia naştere datorită încălcării obligaţiilor[439] conţinute de contractul individual de muncă, înţelegându-se acest contract în sens larg, nu numai cu luarea în considerare a clauzelor expres prevăzute, dar şi a urmărilor pe care echitatea, obiceiul sau legea le dau obligaţiilor după natura lor[440]

III. 2. 3. Fapta ilicită şi personală a celui încadrat, săvârşită în legătură cu munca sa

În mod obişnuit, prin faptă ilicită se înţelege acea faptă prin care se contravine normelor dreptului obiectiv şi prin care, totodată, se încalcă şi dreptul subiectiv al persoanei prejudiciate[441].

Caracterul ilicit al faptei se analizează în raport cu obligaţiile de serviciu decurgând din contractul individual de muncă, în conţinutul căruia sunt incluse, pe lângă obligaţiile concrete, specifice naturii, funcţiei, felului şi locului muncii[442], toate celelalte îndatoriri prevăzute în legi şi alte acte normative.

Cauze de exonerare sau de neresponsabilitate

Potrivit Codului muncii, persoanele încadrate în muncă nu răspund de pagubele provocate de forţa majoră sau de alte cauze neprevăzute şi care nu puteau fi înlăturate şi nici în alte asemenea cazuri în care pagubele au fost provocate din riscul normal al serviciului. O situaţie asemănătoare este în cazul militarilor şi salariaţilor civili din unităţile militare, o cauză în plus fiind ordinul (dispoziţia) comandantului sau şefului unităţii, caz în care răspunderea materială revine acestuia. Ordinul trebuie să fie vădit ilegal, fie sub aspectul conţinutului,

---

[437] Art.42, art.177 şi art.195 din Legea nr.31/1990 privind societăţile comerciale.

[438] **Constantin Stătescu, Corneliu Bârsan,** *Drept civil. Teoria generală a obligaţiilor,* Editura All Beck, Bucureşti,1999, p.134.

[439] **Constantin Stătescu, Corneliu Bârsan**, *op. cit.,* p.134.

[440] **Constantin Stătescu, Corneliu Bârsan,** *op. cit.,* p.134.

[441] **Ion M. Anghel, Francisc Deak, Marin F. Popa**, *Răspunderea civilă*, Editura Ştiinţifică, Bucureşti 1969, p.74.

[442] În speţă s-a decis că „salariatul (contabil) nu şi-a îndeplinit corespunzător atribuţiile ce-i reveneau conform fişei postulu şii anume să verifice îndeplinirea condiţiilor legale de înregistrare în contabilitate, să verifice concordanţa între actele furnizorului şi actele de recepţie, dacă sunt documente legale care să justifice diferenţele..." Judecătoria sectorului 2 Bucureşti, sent. civ. nr.2564/1995

fie să fie dat de un organ necompetent şi în altă formă decât cea prevăzută de lege.

În ceea ce priveşte riscul normal al serviciului (factori inerenţi procesului muncii), acesta este de două feluri: risc normat şi risc nenormat. Reglementări privind riscul normat sunt cuprinse în normele de perisabilitate, normele şi normativele de consum, normele de uzură la mijloacele fixe[443], limitele maxime de pierderi tehnologice. Riscul nenormat îşi găseşte aplicare în mai multe situaţii. Astfel, în unele cazuri, deşi pierderile nu au putut face obiectul normării, totuşi, ţinându-se seama, de la caz la caz, de specificul activităţii respective (volumul foarte mare de operaţii) este posibil să se aprecieze că unele scăpări accidentale, care produc pagube de o pondere relativ neînsemnată în raport cu lucrările efectuate, nu sunt imputabile, deoarece operează cauza de exonerare.

Cazul fortuit şi forţa majoră constituie de asemenea cazuri de exonerare de răspundere patrimonială. Pentru existenţa cazului fortuit evenimentul trebuie să fie imprevizibil[444], iar pentru forţa majoră caracteristica definitorie o constituie invincibilitatea evenimentului.

Noţiunea de faptă săvârşită „în legătură cu munca" este mai largă decât aceea de faptă săvârşită „în exercitarea muncii". Ea cuprinde şi absenţele de la locul muncii – dacă sunt cauzatoare de daune –, precum şi orice fapte omisive faţă de obligaţiile de serviciu.

Răspunderea patrimonială de drept comun intervine dacă inculpatul este condamnat pentru o faptă dăunătoare în legătură cu munca, ce întruneşte elementele unei infracţiuni (chiar dacă fapta a fost amnistiată, a intervenit prescripţia, decesul făptuitorului ori încetarea procesului penal). În cazul clasării, scoaterii de sub urmărire penală, achitării sau încetării procesului penal, recuperarea pagubei se face în conformitate cu normele specifice răspunderii patrimoniale (pentru că fapta nu mai poate fi considerată infracţiune).

Dreptul muncii nu cunoaşte răspunderea pentru altul, de aceea răspunderea patrimonială este întotdeauna o răspundere personală, chiar şi în cazul răspunderii unor persoane cu funcţie de conducere alături de cei care au comis paguba.

Răspunderea materiala a militarilor şi salariaţilor civili din unităţile militare este stabilită potrivit art.12 din Ordonanţa Guvernului nr.121/1998.

---

[443] Legea nr.15/1994 privind amortizarea capitalului imobilizat în active corporale şi necorporale.

[444] Într-o speță s-a reținut că producerea unui îngheț neprevăzut, care a făcut să înghețe apa într-un motor de autoturism (ARO), determinând spargerea acestuia, constituie caz fortuit exonerator de răspundere. Judecătoria sectorului 2 Bucureşti, sent. civ. nr.1187/1996.

III. 2. 4. Prejudiciul

Prejudiciul este o condiţie esenţială pentru existenţa răspunderii materiale a angajatului şi, în principiu, el se manifestă fie ca o diminuare a activului, fie ca o creştere a pasivului patrimonial[445].

Pentru a da naştere răspunderii materiale, prejudiciul trebuie să întrunească în mod cumulativ următoarele trăsături:

a) prejudiciul să fie real şi cert

În sensul că salariatul răspunde pentru valorile efectiv pierdute din patrimoniul angajatorului, nu şi pentru cele eventuale[446]. Certitudinea prejudiciului implică determinarea întinderii lui prin evaluarea precisă într-o sumă de bani. Dovada certitudinii prejudiciului cade în sarcina unităţii.

b) prejudiciul să fie cauzat direct unităţii

Prejudiciul poate fi produs în patrimoniul unităţii direct, printr-o faptă ilicită în legătură cu executarea contractului de muncă şi indirect, când în calitatea sa de comitent, unitatea este chemată să despăgubească un terţ pentru daunele produse acestuia de către salariat printr-o faptă săvârşită cu prilejul executării atribuţiilor de serviciu.

Numai în primul caz, al prejudiciului direct, poate fi stabilită răspunderea patrimonială. În cel de-al doilea caz, când unitatea răspunde faţă de terţ potrivit regulilor răspunderii civile delictuale, recuperarea sumelor plătite cu titlu de despăgubiri se efectuează de la cel vinovat după aceleaşi norme de drept comun.

Dimpotrivă, când unitatea este chemată să răspundă faţă de un terţ pentru neîndeplinirea unei obligaţii contractuale, răspunderea salariatului faţă de unitate se stabileşte potrivit Codului muncii, cu excepţia cazului când fapta care a determinat neexecutarea contractului constituie infracţiune.

În dreptul comun, evaluarea se efectuează în raport cu preţul în vigoare în momentul în care instanţa judecătorească pronunţă hotărârea de stabilire a despăgubirilor, având la bază principiul reparării integrale a prejudiciului[447].

Pentru evaluarea pagubelor care constituie lipsuri în gestiune, se ţine seama de posibilitatea compensării lipsurilor cu plusurile, compensare ce poate fi aprobată numai dacă lipsurile au provenit dintr-o confuzie între sorturile aceluiaşi produs, datorită asemănării aspectului exterior, fără a se diminua valoric patrimoniul unităţii.

---

[445] **Marin Voicu, Mihaela Popoacă**, *Dreptul muncii*, vol. I, Editura Lumina Lex, Bucureşti, 2001, p.207.

[446] **Marin Voicu,** *op. cit.*, p.208.

[447] Potrivit acestui principiu, autorul faptului ilicit cauzator de prejudicii este obligat să acopere nu numai prejudiciul efectiv, dar şi beneficiul nerealizat. **Constantin Stătescu, Corneliu Bârsan,** *Drept civil. Teoria generală a obligaţiilor, Editura All Beck, Bucureşti, 1999*, p.57.

III. 2. 4. 1. Raportul de cauzalitate între fapta ilicită şi prejudiciu

Prin raport de cauzalitate se înţelege legătura necesară dintre două fenomene, dintre care unul (cauza) îl precede şi determină pe celălalt (efectul).

În practică au existat deseori situaţii în care organele de jurisdicţie a muncii a trebuit să se pronunţe cu privire la stabilirea exactă a raportului de cauzalitate.

În speţă, contestatorul, angajat al pârâtei ca şofer profesionist, a avut în primire două autoturisme şi de la unul din acestea a fost sustras un motor, a cărui valoare i s-a imputat, reţinându-se că nu a luat măsurile necesare de parcare, prin darea autoturismului în paza persoanei responsabile cu paza. În recurs s-a stabilit că bunul a fost primit de contestator în gestiune, având obligaţia de a-l păzi şi că nepredarea lui şefului de garaj sau de coloană constituie o nerespectare a obligaţiei sale, generatoare a prejudiciului şi deci raportul de cauzalitate între îndatorirea de serviciu şi prejudiciu este incontestabil[448].

III. 2. 4. 2. Vinovăţia

Vinovăţia reprezintă atitudinea psihică pe care autorul a avut-o la momentul săvârşirii faptei, faţă de faptă şi urmările acesteia. Prin urmare, este necesar ca fapta să fie imputabilă autorului ei, adică făptuitorul să fi avut o vină când a săvârşit-o[449].

Ca şi în dreptul civil – deoarece Codul muncii nu face nici o distincţie –, răspunderea patrimonială este angajată în egală măsură pentru toate formele vinovăţiei, fie că sunt săvârşite cu intenţie – directă sau indirectă –, din imprudenţă sau din neglijenţă. Dar pentru răspunderea patrimonială, distincţia dintre formele şi gradele vinovăţiei nu poate produce efecte, întrucât salariatul răspunde de repararea prejudiciului, chiar în cazul în care culpa sa a fost foarte uşoară (cu unele excepţii, cum ar fi condiţia acţiunii cu rea-credinţă a persoanei care a luat măsura desfacerii contractului de muncă pentru motive netemeinice şi nelegale[450], sau condiţia stabilirii părţii de vină a fiecărei persoane, care este reglementată de art.271 alin.2 (Codul muncii).

În temeiul art.254 alin.2 salariaţii nu răspund pentru pagubele provocate de forţa majoră sau de alte cauze neprevăzute şi care nu puteau fi înlăturate şi nici de pagubele care se încadrează în riscul normal al serviciului.

În domeniul răspunderii patrimoniale, problema culpei comune între salariat şi unitate nu se mai pune, pentru că aşa-numita „culpă a unităţii" reprezintă tot vina altei sau altor persoane salariate (ex: conducătorul unităţii).

Sarcina dovedirii culpei revine angajatorului, potrivit art.272 Codul muncii, acesta fiind obligat să depună dovezi în apărarea sa până la prima zi de înfăţişare.

---

[448] Decizia civilă nr.136/1996, Curtea de Apel Braşov.
[449] Art.998 C. civ: „... cauzează altuia un prejudiciu"; Art.999 C. civ.: „... prejudiciul cauzat prin fapta sa".
[450] **Constantin Stătescu, Corneliu Bârsan**, *op. cit.*, p.190

Situaţiile cele mai frecvente în care operează prezumţia de vinovăţie se referă la lipsurile în gestiune, actul de constatare al lipsei creând în sarcina gestionarului o prezumţie de culpă pe care acesta o poate răsturna, făcând dovada contrară prin acte legale sau prin dovedirea unor cauze obiective care exclud culpa sa.

În acest sens, potrivit prevederilor art.25 alin.1 al Legii nr.22/1969, gestionarul răspunde integral pentru pagubele cauzate în gestiunea sa – evident, dacă sunt îndeplinite condiţiile generale ale răspunderii patrimoniale –, chiar şi în cazul în care atribuţiile sale au fost exercitate de un delegat sau de o comisie. Textul instituie astfel o prezumţie *juris tantum*, în sensul că lipsa astfel constată aparţine gestionarului[451]. Trebuie menţionat faptul că gestionarul nu este în culpă când paguba este consecinţa unui furt comis de autori necunoscuţi. Prezumţia de vinovăţie pentru lipsuri în gestiune se aplică în mod corespunzător în cazurile de lipsuri de numerar în casă. Este necesar să se precizeze că prezumţia de vinovăţie nu creează un regim de răspundere mai gravă pentru gestionar faţă de dreptul comun, aceasta în primul rând pentru că unitatea trebuie să fi făcut mai întâi proba lipsei în gestiune cu procesul-verbal de constatare încheiat de către organul de control; în al doilea rând, pentru că gestionarul are situaţia juridică a debitorului în cadrul răspunderii civile contractuale, care în caz de neexecutare a obligaţiei asumate, este prezumat în culpă până la proba contrară[452]. Este important de reţinut că prezumţia relativă de culpă în sarcina gestionarului nu este o prezumţie „prevăzută de lege"; ea este o „prezumţie simplă", creaţie a practicii judiciare în procesul aplicării normelor având ca obiect răspunderea patrimonială, o „prezumţie constantă". Dacă şi în ce măsură instanţa învestită cu soluţionarea litigiului de muncă va urma sau nu practica de până acum cu privire la prezumţia relativă de vinovăţie a gestionarului este o problemă ce aparţine în exclusivitate competenţei acesteia, nu însă o problemă de constituţionalitate[453].

III. 3. 1. Modalitatea de recuperare a prejudiciului

Noua reglementare a Codului muncii vine să simplifice procedura recuperării prejudiciilor cauzate de salariaţi angajatorilor. Astfel, potrivit art.254 alin.3 Codul muncii, în situaţia în care angajatorul constată că salariatul său a provocat o pagubă din vina şi în legătură cu munca sa va putea solicita salariatului, printr-o notă de constatare şi evaluare a pagubei, recuperarea contravalorii acesteia, prin

451 În speţă, salariatului-gestionar al societăţii comerciale pe acţiuni, intimată în cauză, i-a fost imputată suma de 1.314.264 lei, reprezentând contravaloarea cantităţii de 117 kg de bare de bronz, constatată lipsă în gestiune de către organele specializate de control. În acest sens, Curtea de Apel Timişoara, dec. sec. civ., nr.1613/1998

452 Art.1082 C.civ: „Debitorul este osândit, de se cuvine, la plata de daune interese sau pentru neexecutarea obligaţiei, sau pentru întârzierea executării, cu toate că nu este rea-credinţă din parte-i, afară numai dacă nu va justifica că neexecutarea provine din o cauză străină, care nu-i poate fi imputată".

453 Curtea Constituţională a decis că prezumţia relativă de culpă existentă în cazul gestionarilor nu contravine dispoziţiilor legii fundamentale.

acordul părţilor, într-un termen ce nu poate fi mai mic de 30 de zile de la data comunicării. Aşadar nu avem de a face cu o poziţie de superioritate a angajatorului, ci discutăm despre recuperarea pe cale amiabilă a pagubelor. Desigur, dacă părţile nu se înţeleg, recuperarea pagubei se va face printr-o cerere adresată instanţei de judecată, potrivit normelor şi principiilor răspunderii civile contractuale. Se impune a se face următoare precizare cu privire la contravaloarea pagubei recuperate prin acordul părţilor, în sensul c aceasta nu poate fi mai mare decât echivalentul a 5 salarii minime brute pe economie. *Per a contrario,* pentru pagubele ce depăşesc această valoare, este obligatorie parcurgerea procedurii litigioase în faţa instanţei de judecată.

III. 3. 2. Termenele de jurisdicţie a muncii

Potrivit art.253 alin.1 din Codul muncii, „salariaţii răspund patrimonial în temeiul normelor şi principiilor răspunderii civile contractuale pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina şi în legătură cu munca lor". Termenul înlăuntrul căruia poate interveni răspunderea patrimonială a salariaţilor faţă de angajator este de 3 ani de la data naşterii dreptului la acţiune (art.268 alin.1 lit. c Codul muncii). De asemenea, în cazul neexecutării contractului colectiv de muncă ori a unor clauze ale acestuia, termenul ce dă dreptul la acţiune este de 6 luni din momentul naşterii acestuia. Termenele de 3 ani şi de 6 luni sunt termene limită, de decădere, ca atare nu le sunt aplicabile dispoziţiile privitoare la suspendarea şi întreruperea prescripţiei extinctive. Cele două termene sunt obiective, întrucât momentul de la care încep să curgă este data unui eveniment exterior, aceea a producerii pagubei, respectiv a primirii sumelor sau bunurilor de când persoana în cauză a beneficiat de serviciile nedatorate.

Pentru anumite categorii de persoane încadrate în muncă, actele normative cu caracter special prevăd cercetarea administrativă anterior emiterii deciziei de imputare (este cazul Ordonanţei Guvernului nr.121/1998 privind răspunderea materială a militarilor, aprobată prin Legea nr.25/1999).

În prezent, dispoziţiile Codului muncii nu dispun cu privire la obligativitatea efectuării cercetării administrative. Apreciem că în condiţiile recuperării pagubei doar pe calea judecătorească, susţinerea unei astfel de acţiuni nu s-ar putea realiza decât în condiţiile efectuării unei cercetări administrative de către persoanele desemnate în acest sens. Astfel, reglementarea limitată a cercetării administrative nu va împiedica utilizarea ei de către angajatori.

Executarea silită a despăgubirilor se face prin:

1. reţineri din salariu, precum şi din orice alte sume (inclusiv ajutorul de şomaj) ce se cuvin salariaţilor din partea unităţii. Reţinerile se efectuează în rate lunare într-o cotă de 1/3 din salariul net, iar în cazul în care se fac şi alte reţineri, ratele pentru acoperirea tuturor creanţelor nu vor putea depăşi jumătate din salariu.

2. urmărirea silită asupra bunurilor. Urmărirea pentru acoperirea pagubelor se va face asupra oricăror bunuri ale persoanei obligate la plată, dacă aceasta nu mai este încadrată în muncă, în afară de bunurile exceptate de lege, în condiţiile Codului de procedură civilă.

IV. Răspunderea contravenţională

IV. 1. Consideraţii generale privind răspunderea contravenţională

Legea contravenţională apără valorile sociale, care nu sunt ocrotite prin legea penală. Formă a răspunderii juridice, răspunderea contravenţională este atrasă în cazul comiterii unei contravenţii. Angajarea răspunderii contravenţionale presupune întrunirea cumulativă a următoarelor condiţii, comune cu cele ale altor forme ale răspunderii juridice:

a) conduita ilicită, exprimată într-un comportament (acţiune sau inacţiune) care contravine prevederilor normei juridice[454];

b) rezultatul vătămător al acestei conduite;

c) raportul de cauzalitate între conduita ilicită şi rezultatul produs;

d) vinovăţia, care constă în atitudinea psihică a unei persoane faţă de fapta ilicită săvârşită de ea, precum şi faţă de consecinţele acestei fapte[455];

e) să nu existe împrejurări sau cauze care înlătură răspunderea juridică.

Constituie contravenţie fapta săvârşită cu vinovăţie, stabilită şi sancţionată prin lege, ordonanţă, prin hotărâre a Guvernului sau, după caz, prin hotărâre a consiliului local al comunei, oraşului, municipiului sau al unui sector al municipiului Bucureşti, a consiliului judeţean ori a Consiliului General al Municipiului Bucureşti (art.1 teza 2 din Ordonanţa Guvernului nr.2/2001 privind regimul juridic al contravenţiilor[456]). În literatura de specialitate[457], contravenţia este definită ca o faptă ce prezintă pericol social mai redus decât infracţiunea, faptă care este prevăzută, ca atare, de lege sau de alt act normativ şi care este săvârşită cu vinovăţie.

Elementele care caracterizează contravenţia sunt[458]:

– contravenţia prezintă un grad de pericol social mai redus decât infracţiunea. Gradul de pericol al faptei ilicite comise se stabileşte în funcţie de rolul şi importanţa relaţiilor sociale cărora această faptă le aduce atingere, precum şi de necesităţile dezvoltării societăţii la un moment dat;

– contravenţia este o faptă săvârşită cu vinovăţie. În materie contravenţională, prin vinovăţie se înţelege starea de conştiinţă a făptuitorului în

---

[454] **Ioan Ceterchi, Ion Craiovan**, *Introducere în teoria generală a dreptului*, Editura All, Bucureşti, 1993, p.109.
[455] *Ibidem*
[456] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.410 din 25 iulie 2001.
[457] **Ioan Ceterchi, Ion Craiovan**, *op. cit.,* p.108.
[458] **Alexandru Ţiclea, Constantin Tufan**, *Soluţionarea conflictelor de muncă*, Editura Lumina Lex, Bucureşti, 2000, p. 97-98.

momentul încălcării unei dispoziţii legale a cărei nesocotire este considerată contravenţie;

– contravenţia este prevăzută şi sancţionată prin actele normative emise de organele competente. În cazul în care fapta nu este calificată drept contravenţie şi nu este stabilită sancţiunea în ipoteza săvârşirii ei, răspunderea contravenţională este exclusă.

Are calitatea de subiect activ al contravenţiei sau pe cea de contravenient, persoana fizică sau persoana juridică, autoare a unei fapte ilicite.[459]

În cazul anumitor contravenţii, subiectul activ este calificat deoarece el are o anumită calitate.

Este cazul contravenţiilor care derivă din raportul juridic de muncă sau au legătură cu acest raport, situaţie în care pot avea o asemenea calitate salariaţii (angajaţii) – persoane fizice şi angajatorii (persoane juridice sau fizice). Sunt numeroase acte normative care stabilesc şi sancţionează încălcarea dispoziţiilor legale, ce stabilesc obligaţii pentru salariaţi (sau alţi angajaţi ori funcţionari), de pildă Legea contabilităţii nr. 82/1991, Legea nr. 319/2006 a securităţii şi sănătăţii în muncă, Legea privind arhivarea documentelor în formă electronică etc. Dacă potrivit dreptului contravenţional pentru ca o persoană fizică să fie subiect al unei contravenţii trebuie să aibă cel puţin vârsta de 14 ani (art. 11 din Ordonanţa Guvernului nr. 2/2001), capacitatea de muncă se dobândeşte la vârsta de 16 ani, şi cu totul excepţional la 15 ani (art. 13 alin.1 şi 2 din Codul muncii). Răspunderea contravenţională a minorilor în vârstă de până la 16 ani este atenuată. Astfel, ei nu pot fi sancţionaţi cu prestarea unei activităţi în folosul comunităţii, iar minimul şi maximul amenzii stabilite în actul normativ se reduce la jumătate.

Răspunderea contravenţională a angajatorului este şi ea prevăzută direct sau indirect în situaţia în care acesta nu îşi îndeplineşte obligaţiile instituite de dispoziţiile legale în sarcina sa. În ceea ce priveşte contravenientul persoană juridică, art.3 alin.2 din Ordonanţa Guvernului nr. 2/2001 dispune că persoana juridică răspunde contravenţional, dar numai în cazurile şi în condiţiile prevăzute de actele normative prin care se stabilesc şi sancţionează contravenţii. Explicaţia răspunderii contravenţionale a persoanei juridice constă în aceea că acestea, ca entităţi juridice distincte, în calitatea lor de subiecte colective de drept, au obligaţii legale specifice, a căror nerespectare se impune a fi sancţionată.

Art.11 din Ordonanţa Guvernului nr.2/2001 prevede:

- caracterul contravenţional al faptei este înlăturat în cazul legitimei apărări, stării de necesitate, constrângerii fizice sau morale, cazului fortuit, iresponsabilităţii,

[459] Se consideră că este contravenient şi persoana fizică şi persoana juridică având calitatea de „instigator sau complice, dacă această faptă este consumată”. Totodată, se susţine că „subiectul activ al contravenţiei nu se confundă cu făptuitorul…” (**Mihai Adrian Hotca**, *Drept contravenţional*, p. 24).

beţiei involuntare complete, erorii de fapt, precum şi infirmităţii, dacă are legătură cu fapta săvârşită (alin. 1);
- minorul sub 14 ani nu răspunde contravenţional (alin. 2);
- cauzele care înlătură caracterul contravenţional al faptei se constată numai de instanţa de judecată (alin.3).

IV. 2. Contravenţii prevăzute în Codul muncii

a) Nerespectarea dispoziţiilor privind garantarea în plată a salariului minim brut pe ţară (art.260 alin.1 lit.a)

Conform art.164, angajatorul nu poate negocia şi stabili salarii de bază prin contractul individual de muncă sub salariul de bază minim brut orar pe ţară (alin.2); el este, totodată, obligat să garanteze în plată un salariu brut lunar cel puţin egal cu salariul de bază minim brut pe ţară (alin. 3). Salariul minim este *nivelul de remuneraţie sub care nu se va putea coborî nici în drept, nici în fapt, indiferent care ar fi modul său de calcul; este salariul care, în fiecare ţară are forţa legii şi care este aplicabil sub pedeapsa sancţiunilor penale sau a altor sancţiuni specifice. Salariul minim este salariul considerat ca suficient pentru satisfacerea necesităţilor vitale de alimente, îmbrăcăminte, educaţie, etc. ale salariaţilor, ţinând cont de dezvoltarea economică şi culturală a fiecărei ţări*[460].

b) Încălcarea de către angajator a prevederilor art.34 alin.5 din Codul muncii (art.260 alin.1 lit.b).

Potrivit art.34 alin.5, la solicitarea salariatului sau a unui fost salariat, angajatorul este obligat să elibereze un document care să ateste activitatea desfăşurată de acesta, vechimea în muncă, în meserie şi în specialitate. De asemenea, în baza art.40 alin.2 lit.h, el trebuie să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului. Aşadar, Codul muncii prevede obligaţia de a elibera la cerere toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului . Această prevedere se aplică tuturor salariaţilor fie că mai sunt sau nu în activitate la angajator.

c) Împiedicarea sau obligarea, prin ameninţări ori violenţe, a unui salariat sau a unui grup de salariaţi să participe la grevă ori să muncească în timpul grevei (art.260 alin.1 lit.c).

Dreptul la grevă prevăzut de art.43 din Constituţie, este dezvoltat de art.233-234 din Codul muncii şi de art.181-207 din Legea dialogului social. Se prevede astfel că participarea salariaţilor la grevă este liberă şi niciun salariat nu poate fi constrâns să participe ori să nu participe la o grevă. Încălcarea acestor

[460] În legislaţia lor, ţările utilizează diferiţi termeni pentru a desemna noţiunea de salariu minim: *salariu minim vital (Argentina); salariu social minim (Luxemburg); venit minim (Chile); salariu minim interprofesional de creştere S.M.I.C. (Franţa) etc.*

dispoziţii legale constituie, potrivit Codului muncii, contravenţie. Însă, art.218 alin.1 din Legea dialogului social nr.62/2011 califică fapta drept infracţiune.

d) Stipularea în contractul individual de muncă a unor clauze contrare dispoziţiilor legale (art.260 alin.1 lit.d)[461]

Art.11 din Codul muncii dispune expres: *clauzele contractului individual de muncă nu pot conţine prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative ori prin contracte colective de muncă*. În caz contrar, de pildă înscrierea în contract a unei durate a muncii de peste 8 ore pe zi şi de 48 de ore pe săptămână este nelegală şi va constitui contravenţia prevăzută şi sancţionată de art.276 alin.1 lit.d din Codul muncii.

e) Primirea la muncă a până la 5 persoane fără încheierea unui contract individual de muncă (art.260 alin.1 lit.e)[462]

Scopul reglementării şi sancţionării contravenţiei este acela de a combate „munca la negru[463]. Conceptul respectiv (*undercleared work, illegal work, informal work*), reprezintă „orice activitate plătită care prin natura ei este legală, dar nu este declarată autorităţilor publice”[464].

---

[461] Text introdus prin Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 65/2005, aprobată cu modificări şi completări prin Legea nr. 371/2005.

[462] Textul a fost declarat constituţional prin Decizia Curţii Constituţionale nr. 448/2005 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 872 din 28 septembrie 2005), Decizia nr. 655/2006 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 907 din 8 noiembrie 2006), Decizia nr. 265/2007 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 266 din 20 aprilie 2007) şi Decizia nr. 961/2008 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 734 din 30 octombrie 2008); Decizia nr. 1003/2009 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 575 din 18 august 2009); Decizia nr. 1109/2009 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 678 din 9 august 2009); Decizia nr. 1533/2009 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 59 din 26 ianuarie 2010); Decizia nr. 938/2010 (publicată în monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 544 din 4 august 2010). Curtea Constituţională a statuat că "răspunderea pentru încheierea contractului individual de muncă revine, în mod firesc, angajatorului. Existenţa contractului previne comportamentul abuziv al angajatorului, dar şi atitudinea incorectă a salariatului în îndeplinirea sarcinilor pentru care s-a angajat. Încadrarea în muncă doar cu forme legale, pe baza unor contracte individuale de muncă, asigură şi cunoaşterea şi exercitarea obligaţiilor legale ce le revin celor care folosesc forţă de muncă salariată. Prevederea obligaţiei încheierii contractului individual de muncă în formă scrisă, precum şi sancţionarea neîndeplinirii acestei obligaţii legale nu îngrădesc în niciun fel exerciţiul dreptului la muncă şi, cu atât mai puţin, libertatea comerţului" (Decizia nr. 1533/2009).

[463] S-a estimat că în România lucrau la negru peste 500.000 de persoane, ceea ce înseamnă aproape un sfert din populaţia ocupată. Cele mai afectate domenii sunt construcţiile şi activitatea de menaj, iar categorii sociale implicate în munca la negru sunt cu precădere studenţii, şomerii, imigranţii, lucrătorii independenţi. Cauza acestei situaţii constă în numărul mare şi ridicat al diverselor taxe pe salarii (*Jumătate de milion de români muncesc la negru*, în „Adevărul” din 31 martie 2008, p. 26). După un studiu mai recent însă, numărul a scăzut la 133000 de persoane. Potrivit unui studiu al Comisiei Europene din 2007, România se plasa pe locul 9 în Uniunea Europeană cu doar 4% din populaţie angrenată în munca la negru. Pe locul 1 se situa Danemarca – 18%, urmată de Olanda – 13% şi Estonia 11%, (Oana Crăciun, Teodora Trandafir, *Măsurile anticriză ale Guvernului Boc au dublat munca la negru,* în „Evenimentul zilei” din 21 septembrie 2009, p. 6).

[464] A se vedea **Dorin Male**, *Munca fără forme legale sau munca „la negru”,* în „Revista română de dreptul muncii” nr. 1/2005, p. 32 şi urm. În afară de „munca la negru”, este cunoscută şi *munca la gri*; acesta însă, presupune existenţa unui contract individual de muncă, dar care cuprinde elemente neconcordante cu realitatea, de pildă, un salariu declarat diferit de cel plătit, o funcţie diferită decât cea ocupată într-un timp de lucru mai mare

Art.16 alin.1 din Codul muncii prevede că un contract individual de muncă se încheie în baza consimţământului părţilor, în formă scrisă. Obligaţia de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului. Angajatorul persoană juridică, persoana fizică autorizată să desfăşoare o activitate independentă, precum şi asociaţia familială au obligaţia de a încheia, în formă scrisă, contractul individual de muncă anterior începerii raporturilor de muncă. Contravenţia în discuţie poate fi săvârşită numai de angajator, fie el persoană fizică sau persoană juridică. Ea are un caracter de continuitate, fapta ilicită subzistând pe întreaga perioadă în care salariatul desfăşoară activitate fără a se încheia contract individual de muncă.[465] Aşadar, instanţa contată că fapta reclamantei de a primi la muncă o persoană fără încheierea contractului individual de muncă constituie contravenţie prevăzută de Codul muncii[466]. Sancţiunea constă în amendă în cuantum de la 10.000 lei la 20.000 lei pentru fiecare persoană identificată[467].

f) Prestarea muncii de către o persoană fizică fără încheierea unui contract individual de muncă (art.260 alin.1 lit.f).

De această dată, este sancţionat contravenţional şi salariatul.

În concluzie, de prestarea muncii fără încheierea contractului individual de muncă se fac vinovate ambele părţi ale raportului de muncă: angajatorul săvârşeşte contravenţia de la punctul anterior (art. 260 alin.1 lit.e); salariatul pe cea de la prezentul punct (art. 260 alin.1 lit.f). Sancţiunea care poate fi aplicată salariatului constă în amendă de la 500 la 1000 lei.

g) Încălcarea de către angajator a prevederilor art.139 şi 142 (art.260 alin.1 lit.g)

Art.139 din Codul muncii reglementează zilele de sărbătoare legală, iar art.142 reglementează compensarea cu timp liber în următoarele 30 de zile sau plata unui spor la salariul de bază ce nu poate fi mai mic de 100% din salariul corespunzător muncii prestate în programul normal de lucru în cazul celor care datorită specificului activităţii (asistenţa sanitară, alimentaţia publică, aprovizionarea populaţiei cu produse alimentare de strictă necesitate etc.) prestează muncă în zilele de sărbătoare legală.

h) Încălcarea obligaţiei prevăzute la art.140 (art.260 alin.1 lit.h)

Conform art.140 din Codul muncii, prin hotărâre a Guvernului se vor stabili programe de lucru adecvate pentru unităţile sanitare şi pentru cele de alimentaţie

---

decât cel legal etc. (**Raluca Dimitriu, Brânduşa Vartolomei, Ana Vidat**, *Negocierea colectivă şi protecţia lucrătorilor migranţi în cadrul uniunii Europene*, în „Revista română de dreptul muncii nr. 5/2009, p. 25-26).

[465] Tribunalul Bistriţa Nasăud, secţia comercială, de contencios administrativ şi fiscal, dec. nr. 245/2008, în **Alexandru Paul Coman, Nicoleta Moroşanu**, *Contravenţia*, Editura Moroşan, Bucureşti, 2010, p. 462-463.

[466] Judecătoria Râmnicu Sărat, Secţia civilă, sentinţa nr. 1232/2007 (jurindex).

[467] S-a apreciat că fapta contravenţională respectivă prezintă un grad ridicat de pericol social având în vedere urmările sale pentru salariat; acesta este lipsit de protecţie socială, nu i se calculează vechime în muncă, etc. de aceea, se impune sancţionarea cu amenda prevăzută de lege şi nu cu avertisment (Judecătoria Tulcea, sent. civ. nr. 644/2009, în **Alexandru Paul Coman, Micoleta Moroşanu**, *Contravenţia*, p. 464-466).

publică, în scopul asigurării asistenţei sanitare şi respectiv, al aprovizionării populaţiei cu produse alimentare de strictă necesitate, a căror aplicare este obligatorie. Aşadar, *angajatorii au obligaţia de a respecta programele de lucru* pentru unităţile avute în vedere stabilite prin hotărâre a Guvernului, iar nerespectarea acestor programe constituie contravenţie ce se sancţionează cu amendă de la 10.000 lei la 20.000 lei.

***i)* Nerespectarea dispoziţiilor privind munca suplimentară (art.260 alin.1 lit.i)**

Secţiunea a 2-a a Capitolului I „Timpul de muncă", din Titlul III „Timpul de muncă şi timpul de odihnă" al Codului muncii poartă denumirea de „Muncă suplimentară". Prevederile respective conţin anumite reguli sau interdicţii, ce dau naştere unor obligaţii legale în sarcina angajatorului, obligaţii a căror nerespectare atrag răspunderea contravenţională a angajatorului.

j) Nerespectarea prevederilor legale privind acordarea repausului săptămânal (art. 260 alin.1 lit.j)

Art. 137 şi 138 din Codul muncii sunt consacrate repausului săptămânal, stabilind anumite reguli obligatorii pentru angajator. Încălcarea acestor reguli atrage răspunderea contravenţională a angajatorului.

k) Neacordarea indemnizaţiei prevăzută la art.53 alin.1 (art. 260 alin.1 lit.k)

Printre cazurile de suspendare a contractului individual de muncă, din iniţiativa angajatorului, se află şi cel al întreruperii temporare a activităţii, fără încetarea raportului de muncă, în special, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare (art.52 alin.1 lit.d). Pe perioada respectivă, dispune art.53 alin.1, salariaţii beneficiază de o indemnizaţie, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat. Contravenţia constă, aşadar, în neplata acestei indemnizaţii.

l) Încălcarea prevederilor referitoare la munca de noapte (art.260 alin.1 lit.l). Este vorba despre încălcarea prevederilor art.125-128 din Codul muncii care reglementează munca de noapte.

m) Încălcarea de către angajator a obligaţiei prevăzute la art.27 şi 119 din Codul muncii (art.260 alin.1 lit.m). Art.27 din Codul muncii se referă la obligativitatea certificatului medical la angajare şi interzicerea testelor de graviditate, iar art.119 la obligaţia angajatorului de a ţine evidenţa orelor de muncă.

n) Nerespectarea prevederilor legale privind înregistrarea de către angajator a demisiei (art.260 alin.1 lit.n). Art. 81 alin.2 din Codul muncii instituie obligaţia angajatorului de a înregistra demisia salariatului. Salariatul are posibilitatea denunţării unilaterale a contractului individual de muncă, prin aşa numita demisie. Este o consecinţă a principiului libertăţii muncii. Demisia nu trebuie aprobată de angajator, ci doar înregistrată de acesta. Consecinţa refuzului angajatorului de a înregistra demisia constă în tragerea acestuia la răspundere disciplinară, salariatul

având posibilitatea de a face dovada acesteia prin orice mijloc de probă (art. 81 alin.2, fraza a doua).

o) Încălcarea de către agentul de muncă temporară a obligaţiei prevăzute de art.102 din Codul muncii (art. 160 alin.1 lit.o).

Art. 102, introdus în Codul muncii prin Legea nr. 40/2011, interzice agenţilor de muncă temporară de a percepe taxe salariaţilor temporari în schimbul demersurilor în vedere recrutării acestora de către utilizator sau pentru încheierea contractului de muncă temporară. El are scopul de a-i proteja pe salariaţii temporari de tendinţa unor angajatori de a percepe taxe motivat de „sprijinul” ce le este acordat în scopul „recrutării” lor, sau al încheierii contractului de muncă temporară. Încălcarea acestei interdicţii constituie contravenţie şi se sancţionează cu amendă de la 5000 la 10.000 lei pentru fiecare persoană identificată (căruia i s-a perceput taxă) fără a depăşi valoarea cumulată de 100.000 lei.

p) Încălcarea prevederilor art.16 alin.3 din Codul muncii (art. 260 alin.1 lit.p).

Potrivit art.16 alin.3, angajatorul este obligat ca anterior activităţii să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă. Nerespectarea acestei obligaţii se sancţionează cu amendă în valoare de la 1500 la 2000 lei.

CUPRINS